



ಕರ್ನಾಟಕ ಸರ್ಕಾರ

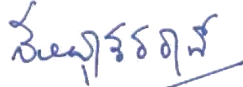
7^{ನೇ} ರಾಜ್ಯ ವೇತನ ಆಯೋಗದ ವರದಿ
ಸಂಪುಟ I

ಮಾರ್ಚ್ 2024

ಮುನ್ನುಡಿ

7ನೇ ರಾಜ್ಯ ವೇತನ ಆಯೋಗದ ವರದಿಯನ್ನು ನಾವು ಜವಾಬ್ದಾರಿ ಮತ್ತು ಸಂತ್ಕಪ್ತಿಯ ಭಾವದೊಂದಿಗೆ ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರಕ್ಕೆ ಸಲ್ಲಿಸುತ್ತಿದ್ದೇವೆ. ಆಯೋಗದ ಶಿಫಾರಸ್ಸುಗಳು ಕರ್ನಾಟಕದ ಸುಮಾರು ಐದು ಲಕ್ಷ ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರು ಮತ್ತು ಐದು ಲಕ್ಷ ಪಿಂಚಣಿದಾರರ ಮೇಲೆ ನೇರ ಪರಿಣಾಮವನ್ನು ಉಂಟು ಮಾಡಲಿದೆ. ನಾವು ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಿರುವ ಪರಿಷ್ಕರಣೆಯ ಪರಿಣಾಮವಾಗಿ ಸರ್ಕಾರಿ ವೇತನ ಬಿಲ್ಲಿನಲ್ಲಿ ಉಂಟಾಗುವ ಒಟ್ಟಾರೆ ಹೆಚ್ಚಳವನ್ನು ಅನಾಯಾಸವಾಗಿ ಭರಿಸಲು ಆಯೋಗವು, ಕೆಲವೊಮ್ಮೆ ಮಹಾತ್ಮಕಾಂಕ್ಷೆ ಎನ್ನಬಹುದಾದ, ನೌಕರರ ಬೇಡಿಕೆಗಳನ್ನು ರಾಜ್ಯ ಆಯವ್ಯಯದಲ್ಲಿ ಲಭ್ಯವಿರುವ ವಿತ್ತೀಯ ಅವಕಾಶಗಳೊಂದಿಗೆ ಸರಿದೂಗಿಸಲು ಪ್ರಯತ್ನಿಸಿದೆ. ಹೀಗೆ ಮಾಡುವಾಗ, ನಾವುಗಳು, ವ್ಯಕ್ತಿ ನಿಷ್ಠೆ ಮತ್ತು ಉದಾತ್ತಕ ಪರಿಗಣನೆಗಳಿಂದ ದೂರ ಉಳಿದಿರುತ್ತೇವೆ ಹಾಗೂ ಬೇಡಿಕೆಗಳ ಅರ್ಹತೆ ಮತ್ತು ವಾಸ್ತವಿಕ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ನಮ್ಮ ಶಿಫಾರಸ್ಸುಗಳನ್ನು ಮಾಡಿರುತ್ತೇವೆ.

ಅತಿ ಮುಖ್ಯವಾಗಿ, ನಮಗೆ ವಹಿಸಲಾಗಿದ್ದ ಕಾರ್ಯಾನುಸಾರ, ರಾಜ್ಯ ವೇತನ ರಚನೆಯ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯಿಂದ ಭಾರತ ಸರ್ಕಾರದ ವೇತನ ರಚನೆ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯ ಕಡೆ ಸಾಗಲು ಕಾರ್ಯತಂತ್ರವನ್ನು ನಾವು ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಿದ್ದೇವೆ ಮತ್ತು ಅದೇ ರೀತಿ, ನಾವು ನಿರ್ಧರಿಸಿದ ಪರ್ಯಾಯ ವೇತನ ರಚನೆಗೆ ಮಾರ್ಪಡಿಕೆಗೊಳ್ಳುವುದರಿಂದ, ಕರ್ನಾಟಕವೂ ಕೇಂದ್ರ ಮತ್ತು ಇತರೆ ಅನೇಕ ರಾಜ್ಯಗಳಲ್ಲಿನ ಪದ್ಧತಿಯೊಂದಿಗೆ ಹೊಂದಾಣಿಕೆಗೊಳ್ಳುವುದು ಎಂದು ನಾವು ನಂಬಿದ್ದೇವೆ. ಇದರಿಂದಾಗಿ ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರ ಬಹು ಮುಖ್ಯವಾದ ಮತ್ತು ದೀರ್ಘಕಾಲದ ಬೇಡಿಕೆಯನ್ನು ಸಹ ಪೂರೈಸಿದಂತಾಗುತ್ತದೆ.



ಸುಧಾಕರ ರಾವ್
ಅಧ್ಯಕ್ಷರು



ಪಿ ಬಿ ರಾಮಮೂರ್ತಿ
ಸದಸ್ಯರು



ಶ್ರೀಕಾಂತ್ ಬಿ ವನಹಳ್ಳಿ
ಸದಸ್ಯರು



ಹೆಪ್ಪಿಬಾ ರಾಣಿ ಕೊರ್ಲಪಾಟಿ
ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿ

ಪರಿವಿಡಿ

ಮುನ್ನುಡಿ	i
ಕೋಷ್ಟಕಗಳ ಪಟ್ಟಿ	iii-vi
ಅಧ್ಯಾಯ 1 ಪೀಠಿಕೆ	1-20
ಅಧ್ಯಾಯ 2 ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರಿ ಉದ್ಯೋಗದಲ್ಲಿನ ರಚನೆ, ವ್ಯಾಪ್ತಿ ಮತ್ತು ಪ್ರವೃತ್ತಿಗಳು	21-38
ಅಧ್ಯಾಯ 3 ರಾಜ್ಯದ ಆರ್ಥಿಕ ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳು	39-58
ಅಧ್ಯಾಯ 4 ಸರಿಸಮಾನತೆ ಮತ್ತು ವೇತನ ಸಮಾನತೆ	59-98
ಅಧ್ಯಾಯ 5 ಹೊಸ ವೇತನ ರಚನೆ	99-124
ಅಧ್ಯಾಯ 6 ಕೇಂದ್ರ ಸರ್ಕಾರಿ ವೇತನ ರಚನೆಗೆ ಮಾಪಾಡಿಕೆ	125-140
ಅಧ್ಯಾಯ 7 ಭತ್ಯೆಗಳು, ಮುಂಗಡಗಳು ಮತ್ತು ಇತರೆ ಸೌಲಭ್ಯಗಳು	141-194
ಅಧ್ಯಾಯ 8 ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನ ಮತ್ತು ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನ ಸೌಲಭ್ಯಗಳು	195-218
ಅಧ್ಯಾಯ 9 ಸಾಮಾನ್ಯ ಅವಲೋಕನಗಳು ಮತ್ತು ಸಲಹೆಗಳು	219-236
ಅಧ್ಯಾಯ 10 ವೇತನ ಪರಿಷ್ಕರಣೆಯ ಆರ್ಥಿಕ ಪರಿಣಾಮಗಳು	237-238
ಅಧ್ಯಾಯ 11 ಶಿಫಾರಸ್ಸುಗಳ ಸಾರಾಂಶ	239-244
ಅನುಬಂಧಗಳು	209-286
ಕೃತಜ್ಞತೆಗಳು	287-288

ಕೋಷ್ಟಕ ಪಟ್ಟಿ

ಕ್ರ. ಸಂ.	ಕೋಷ್ಟಕ	ವಿಷಯ	ಪುಟ ಸಂಖ್ಯೆ
1.	ಕೋಷ್ಟಕ 1.1	ಹಿಂದಿನ ವೇತನ ಆಯೋಗಗಳು	8
2.	ಕೋಷ್ಟಕ 2.1	7ನೇ ವೇತನ ಆಯೋಗದ ವ್ಯಾಪ್ತಿಗೆ ಒಳಪಡುವ ನೌಕರರು ಮತ್ತು ನಿವೃತ್ತ ನೌಕರರು	21
3.	ಕೋಷ್ಟಕ 2.2	ಪ್ರಮುಖ ಇಲಾಖೆಗಳಲ್ಲಿ ಮಂಜೂರಾದ ಹುದ್ದೆಗಳು ಮತ್ತು ಸಿಬ್ಬಂದಿ ಕಾರ್ಯಸಂಖ್ಯೆ	22
4.	ಕೋಷ್ಟಕ 2.3	ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳು ಮತ್ತು ನೌಕರರ ಹಂಚಿಕೆ	23
5.	ಕೋಷ್ಟಕ 2.4	ನಗರ ಸ್ಥಳೀಯ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಯನಿರತ ಸಿಬ್ಬಂದಿ ಸಂಖ್ಯೆ	25
6.	ಕೋಷ್ಟಕ 2.5	ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರದ ಸಹಾಯಾನುದಾನದ ವ್ಯಾಪ್ತಿಗೊಳಪಟ್ಟ ನೌಕರರು	26
7.	ಕೋಷ್ಟಕ 2.6	ರಾಜ್ಯದ ವಿವಿಧ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯದಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿರುವ ಬೋಧಕೇತರ ಸಿಬ್ಬಂದಿ	26
8.	ಕೋಷ್ಟಕ 2.7	ದಿನಾಂಕ: 31.03.2023 ರಂತೆ ನಿವೃತ್ತ ವೇತನದಾರರು ಮತ್ತು ಕುಟುಂಬ ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನದಾರರು	28
9.	ಕೋಷ್ಟಕ 2.8	2017-18 ಮತ್ತು 2023-24 ರಲ್ಲಿ ಇಲಾಖಾವಾರು ಸಿಬ್ಬಂದಿ ವಿವರಗಳು	29
10.	ಕೋಷ್ಟಕ 2.9	ಕರ್ನಾಟಕದಲ್ಲಿ ಕಳೆದ ಮೂರು ದಶಕಗಳಲ್ಲಿ ವೇತನಗಳು ಮತ್ತು ಪಿಂಚಣಿಗಳ ಮೇಲೆ ಮಾಡಲಾದ ವೆಚ್ಚ	34
11.	ಕೋಷ್ಟಕ 2.10	2018-19 ರಿಂದ 2022-23 ವರ್ಷಗಳ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ ವಿವಿಧ ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಿಗೆ ನೀಡಲಾದ ಸಹಾಯಾನುದಾನದ ವೆಚ್ಚ	35
12.	ಕೋಷ್ಟಕ 2.11	2023 ರಲ್ಲಿ ಪ್ರಕ್ಷೇಪಿಸಲಾದ ಜನಸಂಖ್ಯೆಗೆ ಅನುಗುಣವಾಗಿ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರ ಅನುಪಾತ	36
13.	ಕೋಷ್ಟಕ 2.12	ಕಳೆದ 5 ವರ್ಷಗಳಲ್ಲಿ ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರದಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿರುವ ಶೇಕಡಾವಾರು ಮಹಿಳಾ ನೌಕರರು	37
14.	ಕೋಷ್ಟಕ 2.13	ಸರ್ಕಾರದಲ್ಲಿ ವಿಶೇಷ ಚೇತನ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರ ಪ್ರಾತಿನಿಧ್ಯತೆ	37
15.	ಕೋಷ್ಟಕ 3.1	2011-12 ರಿಂದ 2023-24 ರಲ್ಲಿ ಪ್ರಸಕ್ತ ಬೆಲೆಗಳಲ್ಲಿ ಕರ್ನಾಟಕದ ಜಿಎಸ್‌ಡಿಪಿ ಮತ್ತು ಜಿಡಿಪಿ ಬೆಳವಣಿಗೆ	40
16.	ಕೋಷ್ಟಕ 3.2	ಪ್ರಸಕ್ತ ಬೆಲೆಗಳಲ್ಲಿ ಕರ್ನಾಟಕ ಮತ್ತು ಭಾರತದ ತಲಾ ಆದಾಯ	41
17.	ಕೋಷ್ಟಕ 3.3	ರಾಜ್ಯದ ರಾಜಸ್ವ ಮತ್ತು ವೆಚ್ಚಗಳು (2011-2023)	43
18.	ಕೋಷ್ಟಕ 3.4	ಕರ್ನಾಟಕದ ರಾಜಸ್ವ ಜಮೆಗಳು ಮತ್ತು ಜಿಎಸ್‌ಡಿಪಿ ಬೆಳವಣಿಗೆ	45
19.	ಕೋಷ್ಟಕ 3.5	ಕರ್ನಾಟಕದ ರಾಜಸ್ವ ಜಮೆಗಳಲ್ಲಿನ ಪ್ರಮುಖ ಅಂಶಗಳು	45
20.	ಕೋಷ್ಟಕ 3.6	ಒಟ್ಟು ವೆಚ್ಚಕ್ಕೆ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಮತ್ತು ಅಭಿವೃದ್ಧಿಯೇತರ ವೆಚ್ಚದ ಅನುಪಾತ	46

ಕ್ರ ಸಂ	ಕೋಷ್ಟಕ	ವಿಷಯ	ಪುಟ ಸಂಖ್ಯೆ
21.	ಕೋಷ್ಟಕ 3.7	ಒಟ್ಟು ರಾಜಸ್ವ ವೆಚ್ಚದಲ್ಲಿ ವೇತನ ಮತ್ತು ಪಿಂಚಣಿ ವೆಚ್ಚದ ಅನುಪಾತ	47
22.	ಕೋಷ್ಟಕ 3.8	ವಿತ್ತೀಯ ಹೊಣೆಗಾರಿಕೆಗಳು ಮತ್ತು ಅದರ ಜಿಎಸ್‌ಡಿಪಿ ಅನುಪಾತ	49
23.	ಕೋಷ್ಟಕ 3.9	ರಾಜ್ಯವಾರು ಜಿಎಸ್‌ಡಿಪಿಯ ಶೇಕಡಾವಾರು ಪ್ರಮಾಣದಲ್ಲಿ ಬದ್ಧತಾ ವೆಚ್ಚಗಳು	49
24.	ಕೋಷ್ಟಕ 3.10	ಕರ್ನಾಟಕದ ರಾಜಸ್ವ ಮತ್ತು ಬಂಡವಾಳ ವೆಚ್ಚ	50
25.	ಕೋಷ್ಟಕ 3.11	ವೇತನ ಆಯೋಗದ ಶಿಫಾರಸ್ಸುಗಳಲ್ಲಿ ವೇತನಗಳು ಮತ್ತು ಪಿಂಚಣಿಗಳ ಪ್ರಮುಖ ಬದ್ಧ ವೆಚ್ಚದ ಅಂಶಗಳಲ್ಲಿ ವಾರ್ಷಿಕ ಶೇಕಡಾವಾರು ಬದಲಾವಣೆ	51
26.	ಕೋಷ್ಟಕ 3.12	ವಿತ್ತೀಯ ಸೂಚಕಗಳ ಪ್ರವೃತ್ತಿಆಧಾರಿತ ಅಂದಾಜುಗಳು 2013-14 ರಿಂದ 2022-23	53
27.	ಕೋಷ್ಟಕ 3.13	2024-2028 ರ ಮಧ್ಯಮಾವಧಿ ಮುನ್ನಾಂದಜುಗಳು	54
28.	ಕೋಷ್ಟಕ 4.1	ಕರ್ನಾಟಕ ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರದ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳು 2017	60
29.	ಕೋಷ್ಟಕ 4.2	1996, 2006 & 2016 ರಲ್ಲಿ ಕೇಂದ್ರ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳು	63
30.	ಕೋಷ್ಟಕ 4.3	ತಮಿಳುನಾಡು ರಾಜ್ಯದ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳು	71
31.	ಕೋಷ್ಟಕ 4.4	ಮಹಾರಾಷ್ಟ್ರ ರಾಜ್ಯದ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳು	73
32.	ಕೋಷ್ಟಕ 4.5	ಪಂಜಾಬ್ ರಾಜ್ಯದ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳು	76
33.	ಕೋಷ್ಟಕ 4.6	1986 ರಲ್ಲಿ ಭಾರತ ಸರ್ಕಾರ ಮತ್ತು ಕರ್ನಾಟಕ ಸರ್ಕಾರದ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳು	80
34.	ಕೋಷ್ಟಕ 4.7	1996 ರಲ್ಲಿನ ಭಾರತ ಸರ್ಕಾರದ ಮತ್ತು 1998 ರಲ್ಲಿನ ಕರ್ನಾಟಕ ಸರ್ಕಾರದ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳು	83
35.	ಕೋಷ್ಟಕ 4.8	1986 ಮತ್ತು 1996/1998 ರ ಭಾರತ ಸರ್ಕಾರ ಮತ್ತು ಕರ್ನಾಟಕ ಸರ್ಕಾರದ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳ ನಡುವೆ ಇರುವ ಅಲ್ಪ ಸಮಾನತೆ	85
36.	ಕೋಷ್ಟಕ 4.9	1986 ರಿಂದ 2016 ವರೆಗಿನ ಭಾರತ ಸರ್ಕಾರದ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳ ವಿಕಸನ	90
37.	ಕೋಷ್ಟಕ 4.10	1986 ರಿಂದ 2017 ರ ವರೆಗೆ ಕರ್ನಾಟಕ ಸರ್ಕಾರದ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳ ವಿಕಸನ	92
38.	ಕೋಷ್ಟಕ 4.11	ಭಾರತ ಸರ್ಕಾರದ 2016 ರ ವೇತನ ಹಂತಗಳಿಗೆ ಸಮಾನತೆ ಹೊಂದಿದ 2017 ರ ರಾಜ್ಯ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳು	94
39.	ಕೋಷ್ಟಕ 5.1	7ನೇ ಕೇಂದ್ರ ವೇತನ ಆಯೋಗದ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನದ ಲೆಕ್ಕಚಾರ	104
40.	ಕೋಷ್ಟಕ 5.2	ಆಂಧ್ರ ಪ್ರದೇಶದ 11ನೇ ವೇತನ ಪರಿಷ್ಕರಣೆ ಆಯೋಗದ ಮೂಲಕ ನಿರ್ಧರಿಸಲಾದ ಕನಿಷ್ಠ ಮಜೂರಿ	105

ಕ್ರ. ಸಂ.	ಕೋಷ್ಟಕ	ವಿಷಯ	ಪುಟ ಸಂಖ್ಯೆ
41.	ಕೋಷ್ಟಕ 5.3	6ನೇ ಕರ್ನಾಟಕ ರಾಜ್ಯ ವೇತನ ಆಯೋಗದಿಂದ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನದ ಲೆಕ್ಕಚಾರ	109
42.	ಕೋಷ್ಟಕ 5.4	ದಿನಾಂಕ: 01.07.2022 ರಂತೆ ಅಕ್ರೋಯ್ಡ್ ಸೂತ್ರದ ಪ್ರಕಾರ ಬಳಕೆ ವೆಚ್ಚ	111
43.	ಕೋಷ್ಟಕ 5.5	ದಿನಾಂಕ: 01.07.2022 ರಂತೆ ಆಹಾರೇತರ ಸಮಾಗ್ರಿಗಳಿಗಾಗಿ ವೆಚ್ಚ	112
44.	ಕೋಷ್ಟಕ 5.6	ದಿನಾಂಕ: 01.07.2022 ರಂತೆ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನದ ಲೆಕ್ಕಚಾರ	113
45.	ಕೋಷ್ಟಕ 5.7	ಕರ್ನಾಟಕ ಸರ್ಕಾರದ ಪ್ರಸ್ತುತ ಮತ್ತು ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಲಾದ ವೇತನ ರಚನೆ	118
46.	ಕೋಷ್ಟಕ 5.8	ಕರ್ನಾಟಕ ಸರ್ಕಾರದ ಪ್ರಸ್ತುತ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳು ಮತ್ತು ಸಂವಾದಿ ನೂತನ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳು	119
47.	ಕೋಷ್ಟಕ 6.1	ಭಾರತ ಸರ್ಕಾರದ & ಕರ್ನಾಟಕ ಸರ್ಕಾರದ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳ-ಸಮಾನತೆಯ ವಿಶ್ಲೇಷಣೆ	125
48.	ಕೋಷ್ಟಕ 6.2	ದಿನಾಂಕ: 01.01.2026 ರಂದು ಭಾರತ ಸರ್ಕಾರದ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ (ಅಂದಾಜುಗಳ ಮೇಲೆ)	129
49.	ಕೋಷ್ಟಕ 6.3	ಭಾರತ ಸರ್ಕಾರದ ವಿವಿಧ ವೇತನ ಹಂತಗಳ ಪ್ರಾರಂಭಿಕ ವೇತನ	129
50.	ಕೋಷ್ಟಕ 6.4	ದಿನಾಂಕ: 01.01.2026 ರಂತೆ ಭಾರತ ಸರ್ಕಾರದ ಊಹಾತ್ಮಕ ವೇತನ ಹಂತಗಳೊಂದಿಗೆ ಸಮಾನತೆಯ ವಿಶ್ಲೇಷಣೆ ಮತ್ತು ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಿದ ಕರ್ನಾಟಕ ಸರ್ಕಾರದ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳು 2024	130
51.	ಕೋಷ್ಟಕ 6.5	ದಿನಾಂಕ: 01.01.2026 ರಲ್ಲಿರುವಂತೆ ಕರ್ನಾಟಕ ಸರ್ಕಾರದ ಊಹಾತ್ಮಕ ಆರಂಭಿಕ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳು ಮತ್ತು ಭಾರತ ಸರ್ಕಾರದ ವೇತನ ಹಂತಗಳು	132
52.	ಕೋಷ್ಟಕ 6.6	ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಿದ, ಊಹಾತ್ಮಕ ಮತ್ತು ವೇತನ ರಚನೆ ಅಳವಡಿಸಿಕೊಂಡ ನಂತರ ರಾಜ್ಯ ವೇತನ ಹಂತಗಳ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ	134
53.	ಕೋಷ್ಟಕ 6.7	ದಿನಾಂಕ: 01.01.2026 ರಂತೆ ಕೇಂದ್ರ ವೇತನ ರಚನೆಯನ್ನು ಅಳವಡಿಸಿಕೊಳ್ಳುವುದಕ್ಕಾಗಿ ವೇತನ ಮ್ಯಾಟ್ರಿಕ್ಸ್	135
54.	ಕೋಷ್ಟಕ 7.1	ಮನೆ ಬಾಡಿಗೆ ಭತ್ಯೆಯ ದರಗಳು	146
55.	ಕೋಷ್ಟಕ 7.2	ನಗರ ಪರಿಹಾರ ಭತ್ಯೆಯ ದರ	146
56.	ಕೋಷ್ಟಕ 7.3	ಸಮವಸ್ತ್ರ ಭತ್ಯೆಯ ದರಗಳು	147
57.	ಕೋಷ್ಟಕ 7.4	ನಿಗದಿತ ಪ್ರಯಾಣ ಭತ್ಯೆಯ ದರಗಳು	152
58.	ಕೋಷ್ಟಕ 7.5	ವಾಹನ ಭತ್ಯೆಯ ದರಗಳು	153
59.	ಕೋಷ್ಟಕ 7.6	ನೌಕರರ ವರ್ಗೀಕರಣ	153
60.	ಕೋಷ್ಟಕ 7.7	ರೈಲು ಮಾರ್ಗ ಪ್ರಯಾಣದ ಅರ್ಹತೆ	154

ಕ್ರ. ಸಂ.	ಕೋಷ್ಟಕ	ವಿಷಯ	ಪುಟ ಸಂಖ್ಯೆ
61.	ಕೋಷ್ಟಕ 7.8	ಬಸ್ ಪ್ರಯಾಣದ ಅರ್ಹತೆ	154
62.	ಕೋಷ್ಟಕ 7.9	ದಿನ ಭತ್ಯೆಯ ಅರ್ಹತೆ	155
63.	ಕೋಷ್ಟಕ 7.10	ದಿನ ಭತ್ಯೆ ಮತ್ತು ವಿಶೇಷ ದರಗಳಲ್ಲಿ ದಿನಭತ್ಯೆಯ ಅರ್ಹತೆ	156
64.	ಕೋಷ್ಟಕ 7.11	ವರ್ಗಾವಣೆ ಅನುದಾನ ಅರ್ಹತೆ	156
65.	ಕೋಷ್ಟಕ 7.12	ಸ್ವಂತ ವಸ್ತುಗಳ ಸಾಗಾಣಿಕೆಗೆ ರಸ್ತೆ ಮೈಲು ಭತ್ಯೆಯ ಅರ್ಹತೆ	157
66.	ಕೋಷ್ಟಕ 7.13	ಎಲ್ಲ ಇಲಾಖೆಗಳ ವಿಶೇಷ ಭತ್ಯೆಗಳ ಪರಿಷ್ಕರಣೆಗೆ ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಿದ ದರಗಳು	159
67.	ಕೋಷ್ಟಕ 7.14	ವೈದ್ಯಕೀಯ ಅಧಿಕಾರಿಗಳಿಗೆ ವಿಶೇಷ ಭತ್ಯೆಗಳು	180
68.	ಕೋಷ್ಟಕ 7.15	ತರಬೇತಿ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿನ ಬೋಧಕ ಸಿಬ್ಬಂದಿಗೆ ವಿಶೇಷ ಭತ್ಯೆ	185
69.	ಕೋಷ್ಟಕ 8.1	ಹಿಂದಿನ ವೇತನ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಿದ ಕನಿಷ್ಠ ಮತ್ತು ಗರಿಷ್ಠ ಪಿಂಚಣಿ/ಕುಟುಂಬ ಪಿಂಚಣಿ	197
70.	ಕೋಷ್ಟಕ 8.2	ಪ್ರಮುಖ ಪಿಂಚಣಿ ಪ್ರಯೋಜನಗಳು	198
71.	ಕೋಷ್ಟಕ 8.3	ನೆರೆಯ ರಾಜ್ಯಗಳಲ್ಲಿನ ಮತ್ತು ಭಾರತ ಸರ್ಕಾರದಲ್ಲಿನ ಕನಿಷ್ಠ ಮತ್ತು ಗರಿಷ್ಠ ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನಗಳ ಹೋಲಿಕೆ	202
72.	ಕೋಷ್ಟಕ 8.4	ಸಾಮೂಹಿಕ ವಿಮಾ ಯೋಜನೆಯ ಮಾಸಿಕ ವಂತಿಗೆಯಲ್ಲಿ ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಲಾದ ಪರಿಷ್ಕರಣೆ	207
73.	ಕೋಷ್ಟಕ 10.1	ವೇತನ, ಪಿಂಚಣಿ ಮತ್ತು ಭತ್ಯೆಗಳ ಪರಿಷ್ಕರಣೆಯ ಕಾರಣದಿಂದ ಆಗುವ ಹೆಚ್ಚುವರಿ ವೆಚ್ಚ	237

ಅಧ್ಯಾಯ 1

ಪೀಠಿಕೆ

“ಎದೆಯ ದನಿ ಧರ್ಮನಿಧಿ! ಕರ್ತವ್ಯವದುವೆ ವಿಧಿ!

ನಂಬದನು; ಅದನುಳಿದು ಖುಷಿಯು ಬೇರಿಲ್ಲ!”

— ಕುವೆಂಪು

1. ದೇಶಗಳಾದ್ಯಂತ, ಆಯಾಯ ದೇಶಗಳ ನಿವ್ವಳ ಆಂತರಿಕ ಉತ್ಪನ್ನ (ಜಿಡಿಪಿ) ಮತ್ತು ಒಟ್ಟು ಸರ್ಕಾರಿ ವೆಚ್ಚಗಳ ಭಾಗವಾಗಿ ಸರ್ಕಾರಿ ವೇತನ ವೆಚ್ಚವು ಹೆಚ್ಚಾಗಿಯೇ ಇರುತ್ತದೆ. ಭಾರತದಲ್ಲಿ, ಕೇಂದ್ರ ಮತ್ತು ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರಗಳ ವಿಷಯದಲ್ಲಿಯೂ ಸಹ ಇದು ಸತ್ಯವಾಗಿದ್ದು, ಆರ್ಥಿಕ ವರ್ಷ 2022-23 ರಲ್ಲಿ ಕೇಂದ್ರ ಸರ್ಕಾರದ ವೇತನ ವೆಚ್ಚವು ಜಿಡಿಪಿಯ ಶೇ.1.76 ಮತ್ತು ಕೇಂದ್ರದ ಒಟ್ಟು ವೆಚ್ಚದ ಶೇ.12.16 ರಷ್ಟಿದೆ ಮತ್ತು ಅದೇ ವರ್ಷದಲ್ಲಿ ಕರ್ನಾಟಕ ರಾಜ್ಯದ ವೇತನ ವೆಚ್ಚವು ಜಿಎಸ್‌ಡಿಪಿಯ ಶೇ.3.52 ಮತ್ತು ರಾಜ್ಯದ ಒಟ್ಟು ವೆಚ್ಚದ ಶೇ.27.28 ರಷ್ಟಿದೆ. ಬೆಳೆಯುತ್ತಿರುವ ಆರ್ಥಿಕತೆ ಮತ್ತು ಸುಸ್ಥಿರ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಗುರಿಗಳನ್ನು ಸಾಧಿಸುವ ಅಥವಾ ಹವಾಮಾನ ಬದಲಾವಣೆಯನ್ನು ನಿಭಾಯಿಸುವಂತಹ ಹೊಸ ಕ್ಷೇತ್ರಗಳಲ್ಲಿ ಸರ್ಕಾರಿ ಸೇವೆಗಳನ್ನು ವಿಸ್ತರಿಸುವ ಒತ್ತಡದಲ್ಲಿ ನಿರೀಕ್ಷಿಸುವಂತೆ ಈ ಶೇಕಡಾವಾರುಗಳು ವರ್ಷದಿಂದ ವರ್ಷಕ್ಕೆ ಸ್ಥಿರವಾಗಿ ಏರಿಕೆಯಾಗುತ್ತಿವೆ.
2. ನಿಯಂತ್ರಣ ಮತ್ತು ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಸಕಾಲಿಕ ಮತ್ತು ಗುಣಮಟ್ಟದ ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಸೇವೆಗಳನ್ನು ನಾಗರಿಕರಿಗೆ ಒದಗಿಸುವುದು ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರ ಜವಾಬ್ದಾರಿಯಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಅದರಂತೆಯೇ, ಸರ್ಕಾರವು ಸಹ ತನ್ನ ಸಿಬ್ಬಂದಿಯ ಯೋಗಕ್ಷೇಮವನ್ನು ಗಣನೆಗೆ ತೆಗೆದುಕೊಂಡು ಅವರುಗಳ ಸೇವೆಗಳಿಗೆ ನ್ಯಾಯೋಚಿತ ಮತ್ತು ಸಮೃದ್ಧವಾಗಿರುವ ಸಂಭಾವನೆಯನ್ನು ಒದಗಿಸುತ್ತದೆ ಎಂದು ನಿರೀಕ್ಷಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ. ವಿವಿಧ ದೇಶಗಳಲ್ಲಿ ವಿವಿಧ ಕಾರ್ಯ ವಿಧಾನಗಳ ಮುಖಾಂತರ ಕರ್ತವ್ಯಗಳ ಸ್ಥಿತಿ ಮತ್ತು ಸ್ವರೂಪಗಳಲ್ಲಿನ ಬದಲಾವಣೆಗಳನ್ನು ಪರಿಗಣಿಸಿ ಸಿಬ್ಬಂದಿ ಸಂಭಾವನೆಯನ್ನು ನಿಯತಕಾಲಿಕವಾಗಿ ಪರಿಶೀಲಿಸಲಾಗುತ್ತಿದೆ. ಭಾರತದಲ್ಲಿ ಇದನ್ನು ವೇತನ ಆಯೋಗಗಳು ಅಥವಾ ಅಧಿಕಾರಿ ವೇತನ ಸಮಿತಿಗಳ ಮೂಲಕ ಕಾಲ ಕಾಲಕ್ಕೆ ಮಾಡಲಾಗುತ್ತಿದೆ. ಅಂತೆಯೇ, ಭಾರತ ಸರ್ಕಾರವು ತಮ್ಮ ಸಿಬ್ಬಂದಿಗಾಗಿ ಪ್ರತಿ ಹತ್ತು ವರ್ಷಗಳಿಗೊಮ್ಮೆ ಕೇಂದ್ರ ವೇತನ ಆಯೋಗವನ್ನು ಮತ್ತು ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರಗಳು ತನ್ನ ಸಿಬ್ಬಂದಿಗಾಗಿ ಐದರಿಂದ ಏಳು ವರ್ಷಗಳ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ ರಾಜ್ಯ ವೇತನ ಆಯೋಗಗಳನ್ನು ಅಧಿಸೂಚಿಸುತ್ತವೆ.
3. ಕರ್ನಾಟಕ ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರವು ಈ ಕೆಳಕಂಡ ಸದಸ್ಯರನ್ನೊಳಗೊಂಡ ಏಳನೇ ರಾಜ್ಯ ವೇತನ ಆಯೋಗವನ್ನು 19ನೇ ನವೆಂಬರ್, 2022 ರಂದು ರಚಿಸಿ ಅಧಿಸೂಚಿಸಿತು.

1. ಶ್ರೀ ಸುಧಾಕರ್ ರಾವ್, ಭಾ.ಆ.ಸೇ. (ನಿ.)	ಅಧ್ಯಕ್ಷರು
2. ಶ್ರೀ ಪಿ ಬಿ ರಾಮಮೂರ್ತಿ, ಭಾ.ಆ.ಸೇ. (ನಿ.)	ಸದಸ್ಯರು
3. ಶ್ರೀ ಶ್ರೀಕಾಂತ್ ಬಿ ವನಹಳ್ಳಿ, ಪ್ರಧಾನ ನಿರ್ದೇಶಕರು (ನಿವೃತ್ತ) ರಾಜ್ಯ ಲೆಕ್ಕ ಪರಿಶೋಧನೆ ಮತ್ತು ಲೆಕ್ಕ ಪತ್ರ ಇಲಾಖೆ	ಸದಸ್ಯರು
4. ಶ್ರೀಮತಿ ಹೆಪ್ಪಿಬಾ ರಾಣಿ ಕೊಲ್‌ಪಾಟಿ, ಭಾ.ಆ.ಸೇ. ಜಂಟಿ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿ, ಕರ್ನಾಟಕ ಸರ್ಕಾರ ಸರ್ಕಾರದ ಅಪರ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿಯಾಗಿ ಪದೋನ್ನತಿ (ಕರ್ನಾಟಕ ಸರ್ಕಾರ)	ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿ

4. ಆಯೋಗಕ್ಕೆ ವಹಿಸಲಾದ ಪರಿಶೀಲನಾರ್ಹ ಅಂಶಗಳು

- (ಎ) ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರ ಪ್ರಸ್ತುತ ವೇತನ ರಚನೆಯನ್ನು ಪರಿಶೀಲಿಸುವುದು (ಯುಜಿಸಿ/ಎಐಸಿಟಿಇ/ಐಸಿಎಆರ್/ಎನ್‌ಜೆಪಿಸಿ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿ ಹೊಂದಿರುವವರನ್ನು ಹೊರತುಪಡಿಸಿ), ಅನುದಾನಿತ ಶಿಕ್ಷಣ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು, ಸ್ಥಳೀಯ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು, ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾನಿಲಯಗಳ ಬೋಧಕೇತರ ಸಿಬ್ಬಂದಿಗಳಿಗೆ ಲಭ್ಯವಿರುವ ಮರಣ ಮತ್ತು ನಿವೃತ್ತಿ ಉಪದಾನ ಸೌಲಭ್ಯಗಳನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಂತೆ ಎಲ್ಲಾ ಕ್ರೋಢೀಕೃತ ಸೌಲಭ್ಯಗಳನ್ನು ಗಣನೆಗೆ ತೆಗೆದುಕೊಂಡು, ಕಾರ್ಯಸಾಧ್ಯವಿರುವ ನೂತನ ವೇತನ ರಚನೆಯನ್ನು ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡುವುದು;
- (ಬಿ) ಕೇಂದ್ರ ಮತ್ತು ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರಗಳಲ್ಲಿನ ವಿವಿಧ ವೃಂದದ ಹುದ್ದೆಗಳನ್ನು ಸಮೀಕರಿಸಿ ಕೇಂದ್ರ ಸರ್ಕಾರದ ವೇತನ ರಚನೆಯನ್ನು ಅಳವಡಿಸಿಕೊಳ್ಳುವ ಕಾರ್ಯಸಾಧ್ಯತೆಗಳನ್ನು ಪರಿಶೀಲಿಸುವುದು;
- (ಸಿ) ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರವು ಅಳವಡಿಸಿಕೊಳ್ಳಬಹುದಾದ ತುಟ್ಟಿ ಭತ್ಯೆಯ ಸೂತ್ರವನ್ನು ಪರಿಶೀಲಿಸಿ ನಿರ್ಧರಿಸುವುದು;
- (ಡಿ) ಮನೆ ಬಾಡಿಗೆ ಭತ್ಯೆ, ನಗರ ಪರಿಹಾರ ಭತ್ಯೆ, ಇತ್ಯಾದಿ ಮತ್ತು ರಜೆ ಪ್ರಯಾಣ ರಿಯಾಯಿತಿ ಮತ್ತು ವೈದ್ಯಕೀಯ ಮರುಪಾವತಿ ಸೌಲಭ್ಯಗಳನ್ನೊಳಗೊಂಡಂತೆ ವಿವಿಧ ಭತ್ಯೆಗಳ ಪ್ರಮಾಣವನ್ನು ಪರಿಶೀಲಿಸುವುದು ಹಾಗೂ ಕಾರ್ಯಸಾಧ್ಯವಿರುವ ಬದಲಾವಣೆಗಳನ್ನು ಸಲಹೆ ಮಾಡುವುದು;
- (ಇ) ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನ ಮತ್ತು ನಿವೃತ್ತಿ ಸೌಲಭ್ಯಗಳ ಪರಿಷ್ಕರಣೆಯನ್ನು ಪರಿಶೀಲಿಸುವುದು;
- (ಎಫ್) ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರದಿಂದ ವಹಿಸಲ್ಪಡುವ / ಸೂಚಿಸಬಹುದಾದ ಇತರೆ ವಿಷಯಗಳನ್ನು ಪರಿಶೀಲಿಸುವುದು;

ಆಯೋಗ ರಚನೆಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಸರ್ಕಾರಿ ಆದೇಶವನ್ನು ಈ ವರದಿಯ ಅನುಬಂಧ I ರಲ್ಲಿ ನೋಡಬಹುದು.

5. ಆನಂತರ ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರವು, 8ನೇ ಮಾರ್ಚ್, 2023 ರಂದು ಆಯೋಗದ ಪರಿಶೀಲನಾರ್ಹ ಅಂಶಗಳ ವ್ಯಾಪ್ತಿಯನ್ನು ವಿಸ್ತರಿಸಿ ಕರ್ನಾಟಕ ರಾಜ್ಯಪಾಲರ ಸಚಿವಾಲಯ, ಕರ್ನಾಟಕ ವಿಧಾನಮಂಡಲ, ಕರ್ನಾಟಕ ಲೋಕಸೇವಾ ಆಯೋಗ, ಕರ್ನಾಟಕ ರಾಜ್ಯ ಆಡಳಿತ ನ್ಯಾಯ ಮಂಡಳಿ ಮತ್ತು ಕರ್ನಾಟಕ ಲೋಕಾಯುಕ್ತ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿರುವ ಸಿಬ್ಬಂದಿಗಳ ವೇತನ ಮತ್ತು ಭತ್ಯೆಗಳ ಪರಿಷ್ಕರಣೆಯನ್ನು ಸೇರಿಸಿದೆ.

6. ಆರಂಭದಲ್ಲಿ, ಆಯೋಗಕ್ಕೆ ತನ್ನ ವರದಿಯನ್ನು ಸಲ್ಲಿಸಲು ಆರು ತಿಂಗಳ ಕಾಲಾವಧಿಯನ್ನು ನೀಡಲಾಗಿದ್ದು, ಆಯೋಗವು ತಾಂತ್ರಿಕವಾಗಿ 21ನೇ ನವೆಂಬರ್, 2022 ರಂದು ಅಧಿಕಾರವನ್ನು ವಹಿಸಿಕೊಂಡಿದೆ. ಆದರೆ, ಆಯೋಗದ ಕಛೇರಿ ಸ್ಥಳಾವಕಾಶವು 20ನೇ ಜನವರಿ, 2023 ಕ್ಕೆ ಸಿದ್ಧಗೊಂಡಿರುತ್ತದೆ. ಅಂತೆಯೇ, ಸರ್ಕಾರವು ಆಯೋಗಕ್ಕೆ ಸಮರ್ಪಕ ಸಿಬ್ಬಂದಿಯನ್ನು ಒದಗಿಸಿದ್ದರೂ, ಬಹುತೇಕ ಸಿಬ್ಬಂದಿಯು 24ನೇ ಫೆಬ್ರವರಿ, 2023 ರಂದು ರಾಜ್ಯ ವಿಧಾನ ಸಭೆಯ ಆಯವ್ಯಯ ಅಧಿವೇಶನ ಮುಕ್ತಾಯವಾದ ನಂತರವೇ ಆಯೋಗದ ಕಛೇರಿ ಕರ್ತವ್ಯಕ್ಕೆ ಹಾಜರಾಗಲು ಸಾಧ್ಯವಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಈ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ, ಆಯೋಗವು ಆಂತರಿಕವಾಗಿ ಹಲವು ಸುತ್ತಿನ ಚರ್ಚೆಗಳನ್ನು ಕೈಗೊಂಡಿರುತ್ತದೆ ಮತ್ತು

ರಾಜ್ಯ ಆರ್ಥಿಕ ಇಲಾಖೆಯ ಅಧಿಕಾರಿಗಳು, ಹಿಂದಿನ ಆಯೋಗಗಳಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡಿ ಅನುಭವವಿರುವ ಹಿರಿಯ ನಿವೃತ್ತ ಅಧಿಕಾರಿಗಳ ಜೊತೆ ಚರ್ಚಿಸಿರುತ್ತದೆ.

7. ಭಾರತ ಚುನಾವಣಾ ಆಯೋಗವು 29ನೇ ಮಾರ್ಚ್, 2023 ರಂದು ರಾಜ್ಯ ವಿಧಾನಸಭೆಗೆ ಚುನಾವಣಾ ವೇಳಾಪಟ್ಟಿಯನ್ನು ಘೋಷಿಸಿರುತ್ತದೆ. ಪರಿಣಾಮವಾಗಿ, ಚುನಾವಣಾ ನೀತಿ ಸಂಹಿತೆಯು ತಕ್ಷಣದಿಂದ ಜಾರಿಗೆ ಬಂದಿದ್ದು, ಚುನಾವಣಾ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯು ಪೂರ್ಣವಾಗಿ ಮುಗಿಯುವವರೆಗೆ, ಅಂದರೆ 15ನೇ ಮೇ, 2023 ರವರೆಗೆ ಜಾರಿಯಲ್ಲಿತ್ತು. ಈ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ, ನೌಕರರ ಸಂಘಗಳೊಂದಿಗೆ ಯಾವುದೇ ಸಭೆಗಳನ್ನು ನಡೆಸಬಾರದೆಂದು ಆಯೋಗವು ನಿರ್ಧರಿಸಿತು. ಅದೇ ರೀತಿ, ಸರ್ಕಾರದ ಆನೇಕರು ಚುನಾವಣಾ ಕಾರ್ಯದಲ್ಲಿ ನಿರತರಾಗಿದ್ದರಿಂದ, ಸಚಿವಾಲಯದ ಅಧಿಕಾರಿಗಳು ಮತ್ತು ಇಲಾಖೆಯ ಮುಖ್ಯಸ್ಥರುಗಳೊಂದಿಗೆ ನಿಗದಿಪಡಿಸಲಾದ ಸಭೆಗಳನ್ನು ಸಹ ಮುಂದೂಡಲಾಯಿತು. ಇಂತಹ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯಲ್ಲಿ, ಆಯೋಗದ ಅವಧಿಯನ್ನು ವಿಸ್ತರಿಸುವುದು ಅಗತ್ಯವಾಗಿ ಕಂಡು ಬಂದಿದ್ದರಿಂದ, ಸರ್ಕಾರವು 19ನೇ ಮೇ, 2023 ರಂದು, ಆಯೋಗವು ತನ್ನ ವರದಿಯನ್ನು ಸಲ್ಲಿಸಲು ಇನ್ನೂ ಆರು ತಿಂಗಳ ಕಾಲಾವಧಿಯನ್ನು ನೀಡಿರುತ್ತದೆ (ಅನುಬಂಧ II).

8. ಹಲವು ಇಲಾಖೆಗಳು ಮತ್ತು ಇತರೆ ತತ್ಸಂಬಂಧ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಿಂದ ಮಾಹಿತಿಯನ್ನು ಪಡೆಯಲು ಆಯೋಗವು ಅಳವಡಿಸಿಕೊಳ್ಳಬೇಕಾದ ವಿಧಾನಗಳನ್ನು ನಿರ್ಣಯಿಸುವುದಕ್ಕಾಗಿ, ಈ ಹಿಂದಿನ ರಾಜ್ಯ ವೇತನ ಆಯೋಗಗಳ ವರದಿಗಳನ್ನು ಮತ್ತು ಕೆಲವು ಇತರೆ ರಾಜ್ಯಗಳ ವೇತನ ಆಯೋಗಗಳ ವರದಿಗಳನ್ನು ಹಾಗೂ ಕೇಂದ್ರ ವೇತನ ಆಯೋಗಗಳು ಅಳವಡಿಸಿಕೊಂಡ ವಿಧಾನಗಳನ್ನು ಆಯೋಗವು ಅಧ್ಯಯನ ಮಾಡಿರುತ್ತದೆ ಮತ್ತು ಹೆಚ್ಚು-ಕಡಿಮೆ ಅದೇ ತೆರನಾದ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯನ್ನು ಅಳವಡಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಆಯೋಗವು ನಿರ್ಧರಿಸಿರುತ್ತದೆ. ಆಯೋಗವು ಮೊದಲಿಗೆ, ಏಳು ರೀತಿಯ ವಿಸ್ತೃತ ಪ್ರಶ್ನಾವಳಿಗಳನ್ನು ತಯಾರಿಸಿ, ಅವುಗಳಿಗೆ ಈ ಕೆಳಕಂಡ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ವಿವಿಧ ವರ್ಗಗಳ ಭಾಗೀದಾರರಿಂದ ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯೆಗಳನ್ನು ಕೋರುವುದರ ಮೂಲಕ ತನ್ನ ಕಾರ್ಯವನ್ನು ಪ್ರಾರಂಭಿಸಿತು:

1. ಪ್ರಶ್ನಾವಳಿ ಎ - ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರಿಗೆ ಮತ್ತು ಪಿಂಚಣಿದಾರರಿಗೆ
2. ಪ್ರಶ್ನಾವಳಿ ಬಿ - ಸರ್ಕಾರದ ಅಪರ ಮುಖ್ಯ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿಗಳು / ಪ್ರಧಾನ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿಗಳು/ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿಗಳು
3. ಪ್ರಶ್ನಾವಳಿ ಸಿ - ಇಲಾಖೆಗಳ ಮುಖ್ಯಸ್ಥರುಗಳಿಗೆ
4. ಪ್ರಶ್ನಾವಳಿ ಡಿ - ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾನಿಲಯಗಳ ಬೋಧಕೇತರ ಸಿಬ್ಬಂದಿ ವರ್ಗದವರಿಗೆ
5. ಪ್ರಶ್ನಾವಳಿ ಇ - ಅನುದಾನಿತ ಶಿಕ್ಷಣ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಿಗೆ
6. ಪ್ರಶ್ನಾವಳಿ ಎಫ್ - ಸ್ಥಳೀಯ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಿಗೆ
7. ಪ್ರಶ್ನಾವಳಿ ಜಿ - ಸಾರ್ವಜನಿಕರಿಗೆ

9. ಈ ಪ್ರಶ್ನಾವಳಿಗಳು, ಆಯೋಗದ ಕಾರ್ಯವ್ಯಾಪ್ತಿಯಲ್ಲಿ ಬರುವ ಎಲ್ಲಾ ಇಲಾಖೆಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಸಿಬ್ಬಂದಿ ವರ್ಗದ ವಿನ್ಯಾಸ, ಸಿಬ್ಬಂದಿ ಪ್ರವರ್ಗಗಳು, ಸೇವಾ ಷರತ್ತುಗಳು, ನೇಮಕಾತಿ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಗಳು, ಕರ್ತವ್ಯಗಳ ಸ್ವರೂಪ, ನೌಕರರ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳು ಮತ್ತು ಉಪಲಬ್ಧಿಗಳು ಮತ್ತು ಸಂಬಂಧಿತ

ವಿಷಯಗಳನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿದೆ. ನೌಕರರ ಉತ್ಪಾದಕತೆ ಮತ್ತು ದಕ್ಷತೆ ಸುಧಾರಿಸಲು ಅಗತ್ಯ ಕ್ರಮಗಳ ಜೊತೆಗೆ ಹೆಚ್ಚಿನ ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳ ಕ್ರೋಢೀಕರಣ ಮತ್ತು ಆಡಳಿತದಲ್ಲಿನ ವೆಚ್ಚಗಳನ್ನು ತಗ್ಗಿಸುವ ಕ್ರಮಗಳ ಕುರಿತು ಸಹ ಆಯೋಗವು ಸಲಹೆಗಳನ್ನು ಕೋರಿರುತ್ತದೆ. ಆಯೋಗಕ್ಕೆ ಸಕಾಲದಲ್ಲಿ ಮಾಹಿತಿಯನ್ನು ಒದಗಿಸಲು ಅನುವಾಗುವಂತೆ ಎಲ್ಲಾ ಇಲಾಖೆಗಳಿಗೆ ಮತ್ತು ಸಂಬಂಧಪಟ್ಟ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಿಗೆ ನೋಡಲ್ ಅಧಿಕಾರಿಯನ್ನು ನೇಮಿಸಲು ಆಯೋಗವು ಕೋರಿರುತ್ತದೆ. ವಿವಿಧ ವೃಂದಗಳ ನೌಕರರಿಗೆ ಮತ್ತು ಪಿಂಚಣಿದಾರರಿಗೆ ಪಾವತಿಸಲಾದ ವೇತನ ಮತ್ತು ಭತ್ಯೆಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ನಿರ್ಣಾಯಕ ದತ್ತಾಂಶವನ್ನು ಪಡೆಯಲು ಆಯೋಗವು ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರದ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳ ನಿರ್ವಹಣಾ ವ್ಯವಸ್ಥೆ (ಹೆಚ್‌ಆರ್‌ಎಂಎಸ್) ಮತ್ತು ಖಜಾನೆ-II, ಸಮಗ್ರ ಹಣಕಾಸು ನಿರ್ವಹಣಾ ವ್ಯವಸ್ಥೆಗಳೊಂದಿಗೆ ವ್ಯಾಪಕವಾಗಿ ವ್ಯವಹರಿಸಿರುತ್ತದೆ.

10. ಹಿನ್ನೆಲೆ ಟಿಪ್ಪಣಿಯನ್ನೊಳಗೊಂಡ ಪ್ರಶ್ನಾವಳಿಗಳನ್ನು 17ನೇ ಜನವರಿ, 2023 ರಂದು ಕರ್ನಾಟಕ ರಾಜ್ಯಪತ್ರದಲ್ಲಿ (ಭಾಗ-1) ಪ್ರಕಟಿಸಲಾಗಿರುತ್ತದೆ ಹಾಗೂ ವೃತ್ತಪತ್ರಿಕೆಗಳಲ್ಲಿ ಮತ್ತು ಇತರೆ ಸಮೂಹ ಮಾಧ್ಯಮಗಳಲ್ಲಿಯೂ ಸಹ ವ್ಯಾಪಕ ಪ್ರಚಾರವನ್ನು ನೀಡುವುದರ ಜೊತೆಗೆ ಆಯೋಗದ ಜಾಲತಾಣದಲ್ಲಿಯೂ ಸಹ ಲಭ್ಯವಾಗುವಂತೆ ಮಾಡಲಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಪ್ರಶ್ನಾವಳಿಗಳು ಮತ್ತು ಹಿನ್ನೆಲೆ ಟಿಪ್ಪಣಿಯನ್ನು ಈ ವರದಿಯ ಅನುಬಂಧ III ರಲ್ಲಿ ನೋಡಬಹುದು.
11. ಆಯೋಗವು, ಪ್ರಶ್ನಾವಳಿಗಳಿಗೆ ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯೆಗಳನ್ನು ಹೊರಸೇಯುವ ಕಾರ್ಯವನ್ನು ಸರ್ಕಾರಿ ಮತ್ತು ಅರೆ-ಸರ್ಕಾರಿ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಿಗೆ ಮಾತ್ರವೇ ಸೀಮಿತಗೊಳಿಸಿರುವುದಿಲ್ಲ ಎಂಬುದನ್ನು ಇಲ್ಲಿ ಗಮನಿಸಬಹುದಾಗಿದೆ. ಈ ಮೊದಲೇ ತಿಳಿಸಿದಂತೆ, ಸಾರ್ವಜನಿಕರ ಅಭಿಪ್ರಾಯವನ್ನು ಪಡೆಯಲು ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಪ್ರಶ್ನಾವಳಿಯನ್ನು ತಯಾರಿಸಲಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಆಯೋಗದ ಅಧ್ಯಯನ ವ್ಯಾಪ್ತಿಯ ಮಾಹಿತಿಯನ್ನು ಸಂಸತ್ ಸದಸ್ಯರು, ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರದ ಸಚಿವರು ಮತ್ತು ಕರ್ನಾಟಕ ವಿಧಾನ ಸಭೆ ಮತ್ತು ವಿಧಾನ ಪರಿಷತ್ತಿನ ಸದಸ್ಯರ ಗಮನಕ್ಕೆ ತರಲು ಹಾಗೂ ಪರಿಶೀಲನಾರ್ಹ ಅಂಶಗಳ ಕುರಿತು ಅವರ ಸಲಹೆ ಮತ್ತು ಅಭಿಪ್ರಾಯಗಳನ್ನು ಪಡೆಯುವ ನಿಟ್ಟಿನಲ್ಲಿ ಪ್ರಶ್ನಾವಳಿಗಳ ಸಂಪೂರ್ಣ ಪ್ರತಿಗಳನ್ನು ಅವರಿಗೆ ಕಳುಹಿಸಿಕೊಡಲಾಗಿದೆ. ಮುಂದುವರೆದು, ಮೇ 23 ರ ರಾಜ್ಯ ವಿಧಾನ ಸಭೆ ಚುನಾವಣೆಯ ನಂತರ ಹೊಸದಾಗಿ ಆಯ್ಕೆಯಾದ ಎಲ್ಲಾ ವಿಧಾನ ಸಭೆ ಸದಸ್ಯರಿಗೂ ಪ್ರಶ್ನಾವಳಿಗಳು ಮತ್ತು ಹಿನ್ನೆಲೆ ಟಿಪ್ಪಣಿಯ ಪ್ರತಿಯನ್ನು ಕಳುಹಿಸಿಕೊಡಲಾಗಿದೆ. ಆದಾಗ್ಯೂ, ಮೂಲತಃ ನೌಕರರು, ತಮ್ಮ ಸಂಘಗಳ ಮೂಲಕ ಸಲ್ಲಿಸಿರುವ ಬೇಡಿಕೆಗಳು ಹಾಗೂ ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರದ ಹಿರಿಯ ಅಧಿಕಾರಿಗಳ ಅಭಿಪ್ರಾಯಗಳು ಆಯೋಗದ ಸೂಕ್ತ ಪರಿಶೀಲನೆಗೆ ಪ್ರಧಾನ ಅಂಶವಾಗಿದೆ. ಈ ನಿಟ್ಟಿನಲ್ಲಿ ಆಯೋಗವು, ನೌಕರರು ಮತ್ತು ಪಿಂಚಣಿದಾರರ ಸಂಘದ ಪ್ರತಿನಿಧಿಗಳು ಹಾಗೂ ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರದ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿಗಳು ಮತ್ತು ಇಲಾಖಾ ಮುಖ್ಯಸ್ಥರುಗಳೊಂದಿಗೆ, ಅವರು ಪ್ರಶ್ನಾವಳಿಗಳಿಗೆ ಒದಗಿಸಿರುವ ಪ್ರತ್ಯುತ್ತರದಲ್ಲಿ ತಿಳಿಸಲಾದ ವಿಷಯಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಚರ್ಚಿಸಲು ಮತ್ತು ಸೂಕ್ತವಾಗಿ ಪರಿಶೀಲಿಸಲು ಹಲವು ಸುತ್ತಿನ ಸಭೆಗಳನ್ನು ನಡೆಸಬೇಕಾಯಿತು. ವೇತನ, ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನ ಮತ್ತು ಭತ್ಯೆಗಳಿಗಾಗಿ ರಾಜ್ಯದ ಹಣಕಾಸಿನ ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳ ಪರಿಮಿತಿಯೊಳಗೆ ಲಭ್ಯವಿರುವ ಸಂಭವನೀಯ ಅವಕಾಶಗಳನ್ನು ಗಮನದಲ್ಲಿರಿಸಿಕೊಂಡು ಆಯೋಗವು ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಬೇಕಾಗಿರುವುದರಿಂದ, ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರದ ಮುಂದಿನ ಐದು ವರ್ಷಗಳ ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳ ಕ್ರೋಢೀಕರಣ ಮತ್ತು ವೆಚ್ಚಗಳ ಸಂಭಾವ್ಯ ಪ್ರವೃತ್ತಿಗಳ ಅಧ್ಯಯನವನ್ನು ನಡೆಸುವ ಕಾರ್ಯವನ್ನು ರಾಜ್ಯ ಹಣಕಾಸು ವಿಷಯ ತಜ್ಞರಾದ ಪ್ರೊ. ಗಾಯತ್ರಿ ಕೆ, ಇವರಿಗೆ ವಹಿಸಲಾಗಿತ್ತು.

12. 7ನೇ ರಾಜ್ಯ ವೇತನ ಆಯೋಗದ ರಚನೆಯು ಮೇ 2022 ರಿಂದಲೇ ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರದ ಪರಿಗಣನೆಯಲ್ಲಿ ಇರುವ ಅಂಶವು, ಅಂದಿನಿಂದ, ವಿವಿಧ ಸಂದರ್ಭಗಳಲ್ಲಿ ಅಂದಿನ ಸನ್ಮಾನ್ಯ ಮುಖ್ಯಮಂತ್ರಿಗಳು ನೀಡಿರುವ ಹಲವು ಹೇಳಿಕೆಗಳಿಂದ ಸ್ಪಷ್ಟವಾಗುತ್ತದೆ. ಸನ್ಮಾನ್ಯ ಮುಖ್ಯಮಂತ್ರಿಗಳು ನವೆಂಬರ್ 11, 2022 ರಂದು ನಡೆದ ಪತ್ರಿಕಾ ಗೋಷ್ಠಿಯಲ್ಲಿ ನಿವೃತ್ತ ಮುಖ್ಯ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿಗಳಾದ ಶ್ರೀ ಸುಧಾಕರ್ ರಾವ್ ಅವರ ನೇತೃತ್ವದಲ್ಲಿ ವೇತನ ಆಯೋಗವನ್ನು ರಚಿಸಲಾಗುವುದೆಂದು ಘೋಷಿಸಿರುತ್ತಾರೆ ಹಾಗೂ ಇದನ್ನು ಜಾರಿಗೆ ತರುವ ನಿಟ್ಟಿನಲ್ಲಿ ಈ ಮೊದಲೇ ಹೇಳಿರುವಂತೆ, ಆರ್ಥಿಕ ಇಲಾಖೆಯು 19ನೇ ನವೆಂಬರ್, 2022 ರಂದು ಅಧಿಕೃತವಾಗಿ ಆದೇಶವನ್ನು ಹೊರಡಿಸಿ, ವರದಿಯನ್ನು ಸಲ್ಲಿಸಲು ಆರು ತಿಂಗಳ ಕಾಲಾವಧಿಯನ್ನು ನೀಡಿರುತ್ತದೆ.
13. ಕರ್ನಾಟಕದ ಈ ಹಿಂದಿನ ವೇತನ ಆಯೋಗಗಳು ತಮ್ಮ ವರದಿಯನ್ನು ಸರ್ಕಾರಕ್ಕೆ ಸಲ್ಲಿಸಲು ಕನಿಷ್ಠ ಎಂಟು ತಿಂಗಳಿಗೂ ಹೆಚ್ಚು ಕಾಲಾವಕಾಶವನ್ನು ತೆಗೆದುಕೊಂಡಿರುತ್ತವೆ ಎಂದು ಈ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಉಲ್ಲೇಖಿಸುವುದು ಸೂಕ್ತವೆನಿಸುತ್ತದೆ. ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಆಯೋಗಗಳ ಪರಿಶೀಲನಾರ್ಹ ಅಂಶಗಳು ಒಂದೇ ರೀತಿಯಾಗಿದ್ದರೂ ಸಹ, ಆಯೋಗವು ಶಿಫಾರಸ್ಸುಗಳನ್ನು ಮಾಡುವ ಸಲುವಾಗಿ ನೌಕರರ ಸಂಘಗಳು ಮತ್ತು ಅದರ ಪ್ರತಿನಿಧಿಗಳು, ಸರ್ಕಾರಿ ಅಧಿಕಾರಿಗಳು, ವಿಷಯ ತಜ್ಞರೊಂದಿಗೆ ಸಮಾಲೋಚನೆಯ ವಿಸ್ತೃತ ಕಾರ್ಯವಿಧಾನವನ್ನು ಅನುಸರಿಸುವ ಅಗತ್ಯವಿರುತ್ತದೆ ಹಾಗೂ ಹಲವು ವರ್ಷಗಳಿಂದ ಈ ವಿಷಯಗಳು ವಿಕಸನಗೊಂಡು ಜಾಲಿಯಲ್ಲಿರುವ ರೀತಿ ಮತ್ತು ಕೇಂದ್ರ ಸರ್ಕಾರ ಮತ್ತು ನೆರೆಯ ರಾಜ್ಯಗಳಲ್ಲಿ ಅನುಸರಿಸುತ್ತಿರುವ ಕಾರ್ಯವಿಧಾನಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಗಮನಾರ್ಹ ಅಧ್ಯಯನ ಮಾಡುವುದು ಅವಶ್ಯವಿರುತ್ತದೆ. ಈ ಮೊದಲೇ ಹೇಳಿದಂತೆ, ಇದು ದೀರ್ಘ ಸಮಯವನ್ನು ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳುವ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯಾಗಿದೆ.
14. ಅಲ್ಲದೆ, ಫೆಬ್ರವರಿ 2023 ರಲ್ಲಿ, ಆರ್ಥಿಕ ವರ್ಷ 2023-24 ರ ಆಯವ್ಯಯ ಮಂಡಿಸುವ [2023-27 ರ ಅವಧಿಗಾಗಿ ಮಧ್ಯಮಾವಧಿ ವಿತ್ತೀಯ ಯೋಜನೆಯೊಂದಿಗೆ (ಎಂಟಿಎಫ್‌ಪಿ)] ಮತ್ತು ಮಾರ್ಚ್ 29 ಮತ್ತು ಮೇ 15, 2023 ರ ನಡುವಿನಲ್ಲಿ ಜಾರಿಯಲ್ಲಿದ್ದ ಚುನಾವಣಾ ನೀತಿ ಸಂಹಿತೆಯು ಸಹಜವಾಗಿಯೇ ಆಯೋಗದ ಕೆಲಸ-ಕಾರ್ಯಗಳ ವೇಗದ ಮೇಲೆ ಪರಿಣಾಮವನ್ನು ಬೀರಿದೆ. ಹೊಸ ಸರ್ಕಾರವು 20ನೇ ಮೇ, 2023 ರಂದು ಅಧಿಕಾರವನ್ನು ವಹಿಸಿಕೊಂಡಿತು. ರಾಜ್ಯದ ಹಣಕಾಸಿನ ಸ್ಥಿತಿಯ ಮೇಲೆ ಗಮನಾರ್ಹ ಪರಿಣಾಮವನ್ನು ಹೊಂದಿದ ಹಲವಾರು ಪ್ರಮುಖ ಹೊಸ ನೀತಿ ಉಪಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಸರ್ಕಾರವು ಘೋಷಿಸಿರುತ್ತದೆ. 2023-24ರ ಆರ್ಥಿಕ ವರ್ಷಕ್ಕಾಗಿ ನೂತನ ಸರ್ಕಾರವು ಹೊಸದಾಗಿ ಮಂಡಿಸಿದ ಆಯವ್ಯಯದಲ್ಲಿ ಇದು ಪ್ರತಿಬಿಂಬಿತವಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಹೊಸ ಆಯವ್ಯಯದ ಜೊತೆಗೆ ಪರಿಷ್ಕೃತ ಮಧ್ಯಮಾವಧಿ ವಿತ್ತೀಯ ಯೋಜನೆಯನ್ನು ಮಂಡಿಸಲಿಲ್ಲವಾದರೂ, ಆಯೋಗದ ಶಿಫಾರಸ್ಸುಗಳನ್ನು ಜಾರಿಗೊಳಿಸುವುದಕ್ಕಾಗಿ ಹೊಸದಾಗಿ ಲಭ್ಯವಿರುವ ವಿತ್ತೀಯ ಅವಕಾಶವನ್ನು ನಿರ್ಧರಿಸುವ ನಿಟ್ಟಿನಲ್ಲಿ ಆಯವ್ಯಯದಲ್ಲಿ ಮಾಡಲಾದ ವಿತ್ತೀಯ ಪ್ರಕ್ಷೇಪಣಗಳ ಕಡೆಗೆ ಲಕ್ಷ್ಯ ಹರಿಸುವುದು ಆಯೋಗಕ್ಕೆ ಅಗತ್ಯವಾಯಿತು.
15. 7ನೇ ರಾಜ್ಯ ವೇತನ ಆಯೋಗವು ಈಗಾಗಲೇ ರಚನೆಯಾಗಿದ್ದರೂ ಸಹ ಫೆಬ್ರವರಿ, 2023 ರಲ್ಲಿ ಮಂಡಿಸಲಾದ ಆಯವ್ಯಯ ಭಾಷಣದಲ್ಲಿ ಈ ಕುರಿತು ಪ್ರಸ್ತಾಪಿಸಲಾಗಿರುವುದಿಲ್ಲ. ಸರಿಯೇ ಅಥವಾ ತಪ್ಪೋ, ಆಯವ್ಯಯ ಭಾಷಣದಲ್ಲಿ ಈ ಬಗ್ಗೆ ಉಲ್ಲೇಖಿಸಬೇಕಿತ್ತು ಮತ್ತು ಕಳೆದ ವೇತನ ಆಯೋಗದ ಶಿಫಾರಸ್ಸುಗಳನ್ನು ಜಾರಿಗೊಳಿಸಿ ಐದು ವರ್ಷಗಳು ಕಳೆದಿರುವುದರಿಂದ ಪ್ರಸ್ತುತ

ಆಯೋಗದ ಶಿಫಾರಸ್ಸುಗಳನ್ನು ಜಾರಿಗೊಳಿಸುವುದಕ್ಕಾಗಿ ಸ್ಪಷ್ಟ ಅವಕಾಶವನ್ನು ಕಲ್ಪಿಸಬೇಕಿತ್ತು ಎಂದು ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರು ಅಭಿಪ್ರಾಯಿಸಿರುತ್ತಾರೆ. ಆರ್ಥಿಕ ವರ್ಷ 2023-2024 ನೇ ಸಾಲಿನಲ್ಲಿ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರಿಗೆ ಯಾವುದೇ ಆರ್ಥಿಕ ಪರಿಹಾರವನ್ನು ಘೋಷಿಸುವ ಬಗ್ಗೆ ಆಯವ್ಯಯದಲ್ಲಿ ಉಲ್ಲೇಖವಿಲ್ಲದೇ ಇದ್ದುದರಿಂದ ನೌಕರರು ಮಧ್ಯಂತರ ಪರಿಹಾರ ಕೋರಿ ಅನಿರ್ದಿಷ್ಟಾವಧಿ ಎಂದು ಹೇಳಲಾದ ಧರಣಿಯನ್ನು ಪ್ರಾರಂಭಿಸಿದರು.

16. ಸಂಭವಿಸುತ್ತಿದ್ದು, ಈ ಎಲ್ಲಾ ಬೆಳವಣಿಗೆಗಳು ಆಯೋಗದ ಗಮನದಲ್ಲಿತ್ತು ಮತ್ತು ನೌಕರರ ಮುಷ್ಕರದ ಬೆದರಿಕೆಯ ಹಿನ್ನೆಲೆಯಲ್ಲಿ ಆಯೋಗದಿಂದ ಮಧ್ಯಂತರ ವರದಿಯು ಅಗತ್ಯ ಬೀಳಬಹುದು ಎಂಬುದನ್ನು ನಿರೀಕ್ಷಿಸಿ, ಅಂಗೀಕಾರಾರ್ಹವಾದ ಮಧ್ಯಂತರ ಪರಿಹಾರವನ್ನು (ಪ್ರಾರಂಭಿಕ ಹಣಕಾಸಿನ ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳ ಲಭ್ಯತೆಯ ಮೌಲ್ಯಮಾಪನದ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ) ನಿರ್ಧರಿಸಲು ಆಯೋಗವು ಫೆಬ್ರವರಿ, 2023 ರ ಕೊನೆಯ ವಾರದಲ್ಲಿ ಸಮಯ ನೀಡಿತು. ಆಯೋಗವು, ಮೂಲ ವೇತನದ ಅಂದಾಜು ಶೇ.15 ರಷ್ಟು ಮಧ್ಯಂತರ ಪರಿಹಾರವಾಗಿ, ಮತ್ತು ಕನಿಷ್ಠ ರೂ.3,000 ಗಳ (ಪ್ರಾರಂಭಿಕ ಹಂತದಲ್ಲಿನ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನದ ಶೇ.17.65 ರಷ್ಟಿರುತ್ತದೆ) ಪರಿಹಾರವು ಸೂಕ್ತವಾಗಿದ್ದು, ಇದನ್ನು ತನ್ನ ಅಂತಿಮ ಶಿಫಾರಸ್ಸುಗಳಲ್ಲಿ ವಿಲೀನಗೊಳಿಸಬಹುದೆಂಬ ತೀರ್ಮಾನಕ್ಕೆ ಬಂದಿರುತ್ತದೆ. ಈ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ, ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರವು ಎಲ್ಲರಿಗೂ ಸಾಮೂಹಿಕವಾಗಿ ಮೂಲ ವೇತನದಲ್ಲಿ ಶೇ.17 ರಷ್ಟು ಮಧ್ಯಂತರ ಪರಿಹಾರವನ್ನು ಘೋಷಿಸಿತು. ಆದ್ದರಿಂದ, ಮುಂದಿನ ಐದು ವರ್ಷಗಳಲ್ಲಿ ಸರ್ಕಾರದಲ್ಲಿ ಲಭ್ಯವಿರುವ ಆರ್ಥಿಕ ಶಕ್ತಿಯನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಂತೆ, ಆಯೋಗವು ತನ್ನ ಅಂತಿಮ ಶಿಫಾರಸ್ಸುಗಳನ್ನು ಮಾಡುವ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಶೇ.17 ರಷ್ಟು ಮಧ್ಯಂತರ ಪರಿಹಾರವನ್ನೂ ಸಹ ಪರಿಗಣನೆಗೆ ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳಬೇಕಾಯಿತು.
17. ನೂತನ ಸರ್ಕಾರವು ಜುಲೈ 2023 ರಲ್ಲಿ ಮಂಡಿಸಿದ ರಾಜ್ಯ ಆಯವ್ಯಯದಲ್ಲಿ ಭಾರಿ ಪ್ರಮಾಣದ ಹಣಕಾಸಿನ ವೆಚ್ಚಗಳೊಂದಿಗೆ ಹಲವಾರು ಯೋಜನೆಗಳು ಮತ್ತು ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಪಟ್ಟಿ ಮಾಡುವ ಮೂಲಕ ಫೆಬ್ರವರಿ 2023 ರ ಆಯವ್ಯಯದ ರೂಪ-ರೇಷೆಯನ್ನು ಗಮನಾರ್ಹವಾಗಿ ಬದಲಾಯಿಸಿರುತ್ತದೆ. ಆದಾಗ್ಯೂ, ಆರ್ಥಿಕ ಇಲಾಖೆಯು ಮಾಡಿದ ಅನೇಕ ಹಣಕಾಸಿನ ಪ್ರಕ್ಷೇಪಗಳು ಮುಂದಿನ 4 ರಿಂದ 5 ವರ್ಷಗಳಲ್ಲಿ ಬದಲಾವಣೆಗೆ ಒಳಪಡುತ್ತವೆ ಎಂಬುದು ಸ್ಪಷ್ಟವಾಗಿದ್ದರೂ ಸಹ, ಬಹುಶಃ ಸಮಯದ ಕೊರತೆಯಿಂದಾಗಿ, ಫೆಬ್ರವರಿ 2023 ರ ಆಯವ್ಯಯದಲ್ಲಿ ಮಂಡಿಸಿದ ಎಮ್‌ಟಿಎಫ್ ಪಿಯನ್ನು ಮರು ರೂಪಿಸಿರುವುದಿಲ್ಲ. ಆಯೋಗಕ್ಕೆ ಈ ಮಧ್ಯಮಾವಧಿ ಪ್ರಕ್ಷೇಪಗಳ ಅಗತ್ಯವಿದ್ದುದರಿಂದ ಹಣಕಾಸು ಇಲಾಖೆಯನ್ನು ಮರು ಮಾಪನಾಂಕದ ಪ್ರಕ್ಷೇಪಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸುವಂತೆ ಕೋರಿತು. ಈ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ, ಸರ್ಕಾರವು ಆಯೋಗಕ್ಕೆ ಮತ್ತೊಮ್ಮೆ ಮಾರ್ಚ್ 15, 2024 ಕ್ಕೆ ಆಯೋಗದ ಮುಕ್ತಾಯದ ಅವಧಿಯನ್ನು ನೀಡಿ ಎರಡನೇ ಬಾರಿಗೆ ವಿಸ್ತರಿಸಿರುತ್ತದೆ (ಅನುಬಂಧ IV). ಮರುರೂಪಿಸಲಾದ ಎಮ್‌ಟಿಎಫ್‌ಪಿಯನ್ನು ಫೆಬ್ರವರಿ 16, 2024 ರ ಆಯವ್ಯಯದೊಂದಿಗೆ ಮಂಡಿಸಿದ್ದರಿಂದ, ಸಂಬಂಧಿತ ಅಂಕಿಅಂಶಗಳು ಆಯೋಗಕ್ಕೆ ಲಭ್ಯವಾಗಿದ್ದು, ಈ ವರದಿಯಲ್ಲಿ ಅವುಗಳನ್ನು ಸೇರ್ಪಡೆಗೊಳಿಸಲಾಗಿದೆ.
18. ಕರ್ನಾಟಕ ಆಡಳಿತ ಸುಧಾರಣಾ ಆಯೋಗ-2 (ಕೆಎಆರ್‌ಸಿ-2) ತನ್ನ ವರದಿಯ ಅಂತಿಮ ಸಂಪುಟವನ್ನು ಮಾರ್ಚ್-2024 ರಲ್ಲಿ ಸಲ್ಲಿಸಿದ್ದು, ವೇತನ ಆಯೋಗಕ್ಕೆ ಎರಡನೇ ವಿಸ್ತರಣೆಯು ಉತ್ತಮ ಅವಕಾಶವಾಗಿ ಪರಿಣಮಿಸಿ, ವರದಿಯನ್ನು ಅಧ್ಯಯನ ಮಾಡಲು ಸಾಧ್ಯವಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಕೆಎಆರ್‌ಸಿ-2 ಮಾಡಿರುವ ಶಿಫಾರಸ್ಸುಗಳನ್ನು ನಾವು ಪರಿಶೀಲಿಸಿದ್ದು, ಈ ಆಯೋಗದ ಪರಿಶೀಲನಾರ್ಹ ಅಂಶಗಳ ವ್ಯಾಪ್ತಿಯಡಿ ಬರುವಂತಹವುಗಳ ಮೇಲೆ ನಮ್ಮ ಅಭಿಪ್ರಾಯವನ್ನು ತಿಳಿಸಲಾಗಿದೆ; ಸಂದರ್ಭಾನುಸಾರ

ವರದಿಯಲ್ಲಿನ ಶಿಫಾರಸ್ಸುಗಳನ್ನು ಪುನರುಚ್ಚರಿಸಲಾಗಿದೆ ಅಥವಾ ಸಹಮತಿಸಲು ಸಾಧ್ಯವಿಲ್ಲದಿರುವ ಬಗ್ಗೆ ತಿಳಿಸಲಾಗಿದೆ. ಸ್ಥಗಿತ ವೇತನ ಬಡ್ತಿ ಮತ್ತು ಕಾಲಬದ್ಧ ವೇತನ ಬಡ್ತಿಗಳ ಮಂಜೂರಾತಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಕಾರ್ಯವಿಧಾನಗಳ ಬದಲಾವಣೆಗಳಂತಹ ಕೆಲವು ಕೆಎಆರ್‌ಸಿ-2 ಶಿಫಾರಸ್ಸುಗಳು ಈ ಆಯೋಗದ ಪರಿಶೀಲನಾ ಅಂಶಗಳ ವ್ಯಾಪ್ತಿಯಲ್ಲಿ ಇಲ್ಲದಿದ್ದರೂ, ರಾಜ್ಯ ಆರ್ಥಿಕ ಇಲಾಖೆಯ ಕೋರಿಕೆಯ ಮೇರೆಗೆ ನಮ್ಮ ಅಭಿಪ್ರಾಯವನ್ನು ತಿಳಿಸಿದ್ದೇವೆ. ಕ್ಷೇತ್ರ ಇಲಾಖೆಗಳಲ್ಲಿನ ಕೆಲವು ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಸಿಬ್ಬಂದಿಗೆ ದ್ವಿಚಕ್ರ ವಾಹನಗಳು ಮತ್ತು ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಪ್ರಮಾಣದ ಪೆಟ್ರೋಲ್ ಒದಗಿಸುವಂತಹ ಹೆಚ್ಚುವರಿ ಸೌಲಭ್ಯಗಳನ್ನು ಸಹ ಕೆಎಆರ್‌ಸಿ-2 ಹಲವು ಸಂದರ್ಭಗಳಲ್ಲಿ ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಿರುತ್ತದೆ. ಇಂತಹ ಶಿಫಾರಸ್ಸುಗಳು ನೌಕರರಿಗೆ ಹೆಚ್ಚುವರಿ ಪರಿಹಾರವನ್ನು ಒದಗಿಸುತ್ತಾದರೂ, ಶಿಫಾರಸ್ಸುಗಳ ಅರ್ಹತೆಯ ಮೇಲೆ ನಮ್ಮ ಅಭಿಪ್ರಾಯಗಳನ್ನು ತಿಳಿಸಿ, ಸಂಬಂಧಪಟ್ಟ ಇಲಾಖೆಯು ಅಂತಿಮ ನಿರ್ಧಾರ ಕೈಗೊಳ್ಳಬೇಕೆಂದು ಅಭಿಪ್ರಾಯ ನೀಡಿದ್ದೇವೆ. ಕೆಎಆರ್‌ಸಿ-2 ರ ಉಳಿದ ಶಿಫಾರಸ್ಸುಗಳು, ಈ ಆಯೋಗದ ಪರಿಶೀಲನಾರ್ಹ ಅಂಶಗಳ ವ್ಯಾಪ್ತಿಯನ್ನು ಮೀರಿದ್ದು, ಅವುಗಳ ಬಗ್ಗೆ ನಾವು ಯಾವುದೇ ಅಭಿಪ್ರಾಯಗಳನ್ನು ತಿಳಿಸಿರುವುದಿಲ್ಲ.

19. ಪ್ರತಿ ಐದು ವರ್ಷಗಳಿಗೊಮ್ಮೆ ನೂತನ ವೇತನ ಆಯೋಗವನ್ನು ರಚಿಸುವ ಅನಿವಾರ್ಯತೆ ಇದೆಯೇ ಎನ್ನುವ ಬಗ್ಗೆ ವ್ಯಾಖ್ಯಾನಿಸಲು ಈ ಎಲ್ಲಾ ಬೆಳವಣಿಗೆಗಳನ್ನು ತಿಳಿಸುತ್ತಿದ್ದೇವೆ. ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರು ಪ್ರತಿ ಐದು ವರ್ಷಗಳಿಗೊಮ್ಮೆ ಹೊಸ ವೇತನ ಮತ್ತು ಉಪಲಬ್ಧಿಗಳ ಪರಿಷ್ಕರಣೆಗಾಗಿ ಬೇಡಿಕೆ ಸಲ್ಲಿಸುವುದು ಸತ್ಯವಾದರೂ, ಸರ್ಕಾರವು ಪ್ರತಿ ಐದು ವರ್ಷಗಳಿಗೊಮ್ಮೆ ನೂತನ ವೇತನ ಆಯೋಗವನ್ನು ರಚಿಸಬೇಕೆಂಬ ಯಾವುದೇ ಕಟ್ಟುನಿಟ್ಟಿನ ನಿಯಮಗಳಿರುವುದಿಲ್ಲ. ನೌಕರರ ಬೇಡಿಕೆಯ ಜೊತೆಗೆ ಹೊಸ ಆಯೋಗವನ್ನು ರಚಿಸಲು ಸೂಕ್ತ ಕಾಲವನ್ನು ನಿರ್ಧರಿಸುವಾಗ ಸರ್ಕಾರದ ಆರ್ಥಿಕ ಪರಿಸ್ಥಿತಿ, ರಾಜ್ಯದ ಸಮಗ್ರ ಅರ್ಥವ್ಯವಸ್ಥೆ ಮತ್ತು ಆಡಳಿತಾತ್ಮಕ ಅನುಕೂಲತೆಯನ್ನು ಪರಿಗಣನೆಗೆ ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ವಿಸ್ತೃತವಾಗಿ ಹೇಳುವುದಾದರೆ, ದಿನಾಂಕ: 01.06.2017 ರಲ್ಲಿ ರಚಿಸಲಾದ 6ನೇ ರಾಜ್ಯ ವೇತನ ಆಯೋಗವು ತನ್ನ ವರದಿಯ ಮೊದಲ ಸಂಪುಟವನ್ನು (ಮುಖ್ಯವಾಗಿ ಹೊಸ ವೇತನ ರಚನೆ ಮತ್ತು ಭತ್ಯೆಗಳ ಮೇಲೆ ಕೇಂದ್ರೀಕೃತ) ದಿನಾಂಕ: 18.01.2018 ರಂದು ಸಲ್ಲಿಸಿತು. 2018-19 ನೇ ಸಾಲಿನ ರಾಜ್ಯ ಆಯವ್ಯಯವನ್ನು 16ನೇ ಫೆಬ್ರವರಿ, 2018 ರಂದು ಮಂಡಿಸಲಾಯಿತು ಹಾಗೂ ಈ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಆಯೋಗದ ಶಿಫಾರಸ್ಸುಗಳ ಆರ್ಥಿಕ ಪರಿಣಾಮಗಳನ್ನು ಪರಿಗಣನೆಗೆ ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳಲಾಯಿತು. 6ನೇ ರಾಜ್ಯ ವೇತನ ಆಯೋಗವು ತನ್ನ ವರದಿಯನ್ನು ಸಲ್ಲಿಸಿ, ಆಯೋಗದ ಹಲವು ಶಿಫಾರಸ್ಸುಗಳ ಮೇಲೆ ಬಹುತೇಕ ನಿರ್ಧಾರಗಳನ್ನು ತೆಗೆದುಕೊಂಡ ನಂತರದಲ್ಲಿ, ಅಂದರೆ ಮೇ 2018 ರಲ್ಲಿ ರಾಜ್ಯ ವಿಧಾನ ಸಭೆಗೆ ಚುನಾವಣೆಯನ್ನು ನಡೆಸಲಾಯಿತು. ಇದಕ್ಕೆ ಭಿನ್ನವಾಗಿ, ಈ ವೇತನ ಆಯೋಗದ ಕಾಲಾವಧಿಯ ಮಧ್ಯದಲ್ಲಿ, ರಾಜ್ಯ ವಿಧಾನ ಸಭೆಗೆ ಚುನಾವಣೆಯನ್ನು ನಡೆಸಲಾಗಿತ್ತು ಮತ್ತು ವಿಭಿನ್ನ ಆಯವ್ಯಯ ಅಂದಾಜಿನ ಮೂರು ಆಯವ್ಯಯಗಳನ್ನು ಮಂಡಿಸಲಾಯಿತು. ಕಳೆದ ವೇತನ ಆಯೋಗ ರಚಿಸಿ ಐದು ವರ್ಷಗಳ ಅವಧಿ ಮುಕ್ತಾಯವಾಗಿದೆ ಎಂಬ ಒಂದೇ ಕಾರಣದಿಂದ ನೂತನ ವೇತನ ಆಯೋಗದ ರಚನೆಯನ್ನು ಅದೂ ಸಾರ್ವತ್ರಿಕ ಚುನಾವಣಾ ಪೂರ್ವದಲ್ಲಿ ಘೋಷಿಸುವುದನ್ನು ನಿಲ್ಲಿಸುವುದು ಸೂಕ್ತವೆನಿಸುತ್ತದೆ. ವೇತನ ಆಯೋಗವು ತನ್ನ ವರದಿಯನ್ನು ಸಲ್ಲಿಸಲು ಅಗತ್ಯವಿರುವ ಕಾಲಾವಧಿ ಮತ್ತು ಅದರ ಶಿಫಾರಸ್ಸುಗಳನ್ನು ರಾಜ್ಯ ಆಯವ್ಯಯದಲ್ಲಿ ಸೇರ್ಪಡಿಸುವ ಅಂಶಗಳೆರಡನ್ನು ಸುವ್ಯವಸ್ಥೆಗೊಳಿಸುವ ದೃಷ್ಟಿಯಿಂದ, ಸ್ಪಷ್ಟವಾಗಿ,

ಪ್ರತಿ ಐದು ವರ್ಷಗಳಿಗೊಮ್ಮೆ ವೇತನ ಆಯೋಗ ಅಥವಾ ಅಧಿಕಾರಿ ವೇತನ ಸಮಿತಿಯ ರಚನೆಯ ಬೇಡಿಕೆಗೆ ಸಮ್ಮತಿಸುವುದಕ್ಕಿಂತ, ನೌಕರರ ವೇತನ ಪರಿಷ್ಕರಣೆಯ ತುರ್ತು ಅಗತ್ಯತೆ (ರಾಜ್ಯ ಆರ್ಥಿಕ ನೀತಿ ಮತ್ತು ಬೆಲೆ ಏರಿಕೆಯಂತಹ ಹಲವು ಅಂಶಗಳಿಂದ ಪ್ರಭಾವಿತ), ರಾಜ್ಯದ ಆರ್ಥಿಕ ಪರಿಸ್ಥಿತಿ ಮತ್ತು ಸಂಬಂಧಪಟ್ಟ ಆಡಳಿತಾತ್ಮಕ ಪರಿಗಣನೆಗಳ ಮೇಲೆ ಸಮಯ ನಿರ್ಧರಣೆಯು ಅವಲಂಬಿತವಾಗಿರಬೇಕಿರುತ್ತದೆ.

ಹಿಂದಿನ ವೇತನ ಆಯೋಗಗಳು

20. ಆಯೋಗಕ್ಕೆ ವಹಿಸಲಾಗಿರುವ, ರಾಜ್ಯದಲ್ಲಿ ಪ್ರಸ್ತುತ ಚಾಲ್ತಿಯಲ್ಲಿರುವ ವೇತನ ರಚನೆಯ ಪರಿಷ್ಕರಣೆಯು ಹಲವು ವರ್ಷಗಳಿಂದ ವಿಕಸನಗೊಂಡಿದ್ದು, ಇದು ಅನೇಕ ವರ್ಷಗಳಿಂದ ವೇತನ ಆಯೋಗಗಳು/ಸಮಿತಿಗಳು ಮಾಡಿರುವ ಶಿಫಾರಸ್ಸುಗಳ ಫಲಿತಾಂಶವಾಗಿದೆ. ರಾಜ್ಯ ವೇತನ ಆಯೋಗಗಳು ಮತ್ತು ಅಧಿಕಾರಿ ಸಮಿತಿಗಳು ಹಲವು ವರ್ಷಗಳಿಂದ ಮಾಡಿರುವ ಕೆಲವು ಪ್ರಮುಖ ಶಿಫಾರಸ್ಸುಗಳನ್ನು ಸಂಕ್ಷಿಪ್ತವಾಗಿ ಕೆಳಕಂಡಂತೆ ನಿರೂಪಿಸಿದೆ ಮತ್ತು ಇದು ಕರ್ನಾಟಕದಲ್ಲಿ ಹಲವು ವರ್ಷಗಳಿಂದ ಸರ್ಕಾರಿ ವೇತನಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ವಿಷಯಗಳು ಬೆಳೆದು ಬಂದ ಕ್ರಮದ ವಿಶಾಲ ಚಿತ್ರಣವನ್ನು ನೀಡುತ್ತದೆ.
21. ರಾಜ್ಯಗಳ ಮರು ಸಂಘಟನೆ ಕಾಯಿದೆ ಅಂಗೀಕಾರದ ನಂತರ, ರಾಜ್ಯಗಳ ಗಡಿಗಳ ಮರು ಸಂಘಟನೆಯ ಶಿಫಾರಸ್ಸಿಗಾಗಿ ಭಾರತ ಸರ್ಕಾರವು 1953 ರ ಡಿಸೆಂಬರ್ ನಲ್ಲಿ ಫಜಲ್ ಆಲಿ ಆಯೋಗವನ್ನು ರಚಿಸಿತು. ಈ ಆಯೋಗವು 1955 ರ ಸೆಪ್ಟೆಂಬರ್ ನಲ್ಲಿ ಸಲ್ಲಿಸಲಾದ ಶಿಫಾರಸ್ಸುಗಳ ಅನುಸಾರ, 1ನೇ ನವೆಂಬರ್ 1956 ರಂದು ಭಾಷಾವಾರು ಏಕೀಕೃತ ಮೈಸೂರು ರಾಜ್ಯವು (1973 ರಲ್ಲಿ ಕರ್ನಾಟಕವೆಂದು ಮರು ನಾಮಕರಣ ಮಾಡಲಾಯಿತು) ಅಸ್ತಿತ್ವಕ್ಕೆ ಬಂದಿತು. ಅಂದಿನಿಂದ, ಇಲ್ಲಿಯವರೆಗೂ ಸರ್ಕಾರವು ನೌಕರರ ವೇತನ ಪರಿಷ್ಕರಣೆಗಾಗಿ ಹನ್ನೊಂದು ವೇತನ ಆಯೋಗ/ಸಮಿತಿಗಳನ್ನು ನೇಮಕ ಮಾಡಿದ್ದು, ಅವುಗಳ ಕಾಲಾನುಕ್ರಮವನ್ನು ಈ ಕೆಳಗಿನ ಕೋಷ್ಟಕದಲ್ಲಿ ನೀಡಲಾಗಿದೆ:

ಕೋಷ್ಟಕ 1.1 ಹಿಂದಿನ ವೇತನ ಆಯೋಗಗಳು				
ಕ್ರ.ಸಂ.	ಆಯೋಗ/ಸಮಿತಿ	ಅಧ್ಯಕ್ಷರು	ರಚಿಸಿದ ದಿನಾಂಕ	ಪರಿಷ್ಕೃತ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳು ಜಾರಿಗೊಳಿಸಿದ ದಿನಾಂಕ
1.	ಅಧಿಕಾರಿ ವೇತನ ಸಮಿತಿ	----	1956	01.01.1957
2.	ಅಧಿಕಾರಿ ವೇತನ ಸಮಿತಿ	----	1960	01.01.1961
3.	ಮೊದಲನೇ ವೇತನ ಆಯೋಗ	ನ್ಯಾಯಮೂರ್ತಿ ಟಿ ಕೆ ತುಕೋಳ್	17.11.1966	01.01.1970
4.	ಎರಡನೇ ವೇತನ ಆಯೋಗ	ನ್ಯಾಯಮೂರ್ತಿ ಎ ನಾರಾಯಣ ಪೈ	13.08.1974	01.01.1977
5.	ಸಚಿವ ಸಂಪುಟ ಉಪ-ಸಮಿತಿ	ಶ್ರೀ ಎಂ ವೀರಪ್ಪ ಮೊಯ್ಲಿ, ಹಣಕಾಸು ಸಚಿವರು	31.03.1981	01.01.1982

ಕೋಷ್ಟಕ 1.1 ಹಿಂದಿನ ವೇತನ ಆಯೋಗಗಳು				
ಕ್ರ.ಸಂ.	ಆಯೋಗ/ಸಮಿತಿ	ಅಧ್ಯಕ್ಷರು	ರಚಿಸಿದ ದಿನಾಂಕ	ಪರಿಷ್ಕೃತ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳು ಜಾರಿಗೊಳಿಸಿದ ದಿನಾಂಕ
6.	ಮೂರನೇ ವೇತನ ಆಯೋಗ	ನ್ಯಾಯಮೂರ್ತಿ ಬಿ ವೆಂಕಟಸ್ವಾಮಿ	23.01.1986	01.07.1986
7.	ನಾಲ್ಕನೇ ವೇತನ ಆಯೋಗ	ನ್ಯಾಯಮೂರ್ತಿ ಕೆ ಜಗನ್ನಾಥ ಶೆಟ್ಟಿ	26.02.1992	01.07.1993
8.	ಅಧಿಕಾರಿ ವೇತನ ಸಮಿತಿ	ಶ್ರೀ ಸಿ. ಗೋಪಾಲ ರೆಡ್ಡಿ, ಸರ್ಕಾರದ ಪ್ರಧಾನ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿ, ಆರ್ಥಿಕ ಇಲಾಖೆ	05.02.1998	01.04.1998
9.	ಐದನೇ ವೇತನ ಆಯೋಗ	ಶ್ರೀ ಸಿ ಗೋಪಾಲ ರೆಡ್ಡಿ, ಸರ್ಕಾರದ ಅಪರ ಮುಖ್ಯ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿಗಳು (ನಿ.)	21.06.2005	-
		ಶ್ರೀ ಎಂ ಬಿ ಪ್ರಕಾಶ, ಸರ್ಕಾರದ ಅಪರ ಮುಖ್ಯ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿಗಳು (ನಿ.)	03.08.2006	01.07.2007
10.	ಅಧಿಕಾರಿ ವೇತನ ಸಮಿತಿ	ಶ್ರೀ ಸುಬೀರ ಹರಿ ಸಿಂಗ್, ಸರ್ಕಾರದ ಅಪರ ಮುಖ್ಯ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿಗಳು ಹಾಗೂ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಆಯುಕ್ತರು	15.06.2011	01.04.2012
11.	ಆರನೇ ವೇತನ ಆಯೋಗ	ಶ್ರೀ ಎಂ ಆರ್ ಶ್ರೀನಿವಾಸ ಮೂರ್ತಿ, ಸರ್ಕಾರದ ಅಪರ ಮುಖ್ಯಕಾರ್ಯದರ್ಶಿಗಳು (ನಿ.)	01.06.2017	01.04.2018

ಅಧಿಕಾರಿ ವೇತನ ಸಮಿತಿ, 1956 ಮತ್ತು 1960

22. ಹಿಂದಿನ ಕೂರ್ಗ ರಾಜ್ಯ, ಹಳೆ ಮದ್ರಾಸ್ ಪ್ರಾಂತ್ಯಕ್ಕೆ ಸೇರಿದ ಬಳ್ಳಾರಿ ಜಿಲ್ಲೆ, ದಕ್ಷಿಣ ಕನ್ನಡ ಜಿಲ್ಲೆ ಮತ್ತು ಕೊಳ್ಳೇಗಾಲ ತಾಲ್ಲೂಕು, ಹಿಂದಿನ ಬಾಂಬೆ ಪ್ರಾಂತ್ಯಕ್ಕೆ ಸೇರಿದ ಬೆಳಗಾವಿ, ಬಿಜಾಪುರ, ಧಾರವಾಡ ಮತ್ತು ಉತ್ತರ ಕನ್ನಡ ಜಿಲ್ಲೆಗಳು ಮತ್ತು ಹಿಂದಿನ ಹೈದ್ರಾಬಾದ್ ಪ್ರಾಂತ್ಯದ ರಾಯಚೂರು, ಗುಲ್ಬರ್ಗಾ ಮತ್ತು ಬೀದರ್ ಜಿಲ್ಲೆಗಳನ್ನು ಹಿಂದಿನ ಮೈಸೂರು ರಾಜ್ಯಕ್ಕೆ ವಿಲೀನಗೊಳಿಸುವುದರ ಮೂಲಕ ಹೊಸ ಮೈಸೂರು ರಾಜ್ಯವನ್ನು ರಚಿಸಲಾಯಿತು. ಇದರಿಂದಾಗಿ, ವಿವಿಧ ಆಡಳಿತಗಳ ಅಡಿಯಲ್ಲಿ ಬರುವ ವಿವಿಧ ಪ್ರದೇಶಗಳ ನೌಕರರ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳು ಮತ್ತು ಸೇವಾ ಷರತ್ತುಗಳಲ್ಲಿ ಗಮನಾರ್ಹವಾದ ವ್ಯತ್ಯಾಸಗಳಿರುವುದು ಸ್ಪಷ್ಟವಾಗಿರುತ್ತದೆ ಹಾಗೂ ಹೊಸದಾಗಿ ರಚನೆಯಾದ ರಾಜ್ಯದ ಎಲ್ಲಾ ನೌಕರರಿಗೂ ಅನ್ವಯವಾಗುವಂತೆ ಏಕರೂಪ ವೇತನ ರಚನೆಯನ್ನು ಅತ್ಯಂತ ತುರ್ತಾಗಿ ಜಾರಿಗೆ ತರುವ ಅವಶ್ಯಕತೆ ಇದ್ದುದರಿಂದ, ಈ ಕಾರ್ಯವನ್ನು 1956 ರ ಅಧಿಕಾರಿ ವೇತನ ಸಮಿತಿಗೆ ವಹಿಸಲಾಗಿತ್ತು. ಈ ಸಮಿತಿಯ ಶಿಫಾರಸ್ಸುಗಳನ್ನು ದಿನಾಂಕ: 01.01.1957 ರಿಂದ ಅನ್ವಯವಾಗುವಂತೆ ಜಾರಿಗೊಳಿಸಲಾಯಿತು.

23. ರಾಜ್ಯದಲ್ಲಿನ ವಿವಿಧ ಪ್ರದೇಶಗಳ ನಡುವಿನ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳಲ್ಲಿ ಮುಂದುವರೆದ ವೈಪರೀತ್ಯಗಳು ಮತ್ತು ಅಸಮಾನತೆ ಒಂದೆಡೆಯಾದರೆ, ಮತ್ತೊಂದೆಡೆ, ಭಾರತ ಸರ್ಕಾರದ 2ನೇ ಕೇಂದ್ರ ವೇತನ ಆಯೋಗದ ಶಿಫಾರಸ್ಸುಗಳ ಅಂಗೀಕಾರದ ನಂತರ ಕೇಂದ್ರ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರಿಗಾಗಿ ದಿನಾಂಕ: 01.01.1959 ರಿಂದ ಜಾರಿಗೆ ಬರುವಂತೆ ವೇತನ ಪರಿಷ್ಕರಣೆಯನ್ನು ಜಾರಿಗೊಳಿಸಿದ ಪರಿಣಾಮವಾಗಿ ಕೇಂದ್ರ ಮತ್ತು ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರ ನಡುವಿನ ವೇತನ ಮತ್ತು ಭತ್ಯೆಗಳ ನಡುವಿನ ಗಮನಾರ್ಹವಾದ ವ್ಯತ್ಯಾಸಗಳು 1960 ರಲ್ಲಿ ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರದಿಂದ ಎರಡನೇ ಅಧಿಕಾರಿ ವೇತನ ಸಮಿತಿಯ ರಚನೆಗೆ ಕಾರಣವಾಯಿತು. ಈ ಸಮಿತಿಯ ಶಿಫಾರಸ್ಸುಗಳನ್ನು ರಾಜ್ಯದಲ್ಲಿ ದಿನಾಂಕ: 01.01.1961 ರಿಂದ ಜಾರಿಗೊಳಿಸಲಾಯಿತು.

ಮೊದಲ ರಾಜ್ಯ ವೇತನ ಆಯೋಗ, 1966

24. ಕರ್ನಾಟಕ ಉಚ್ಚ ನ್ಯಾಯಾಲಯದ ನಿವೃತ್ತ ನ್ಯಾಯಮೂರ್ತಿ ಶ್ರೀ ಟಿ ಕೆ ತುಕ್ಕೋಳ್ ಅವರ ಅಧ್ಯಕ್ಷತೆಯಲ್ಲಿ ಕರ್ನಾಟಕ ಸರ್ಕಾರವು ಮೊದಲ ರಾಜ್ಯ ವೇತನ ಆಯೋಗವನ್ನು ದಿನಾಂಕ: 17.11.1966 ರಂದು ರಚಿಸಿತು. ಈ ಆಯೋಗದ ವರದಿಯನ್ನು ದಿನಾಂಕ: 02.12.1968 ರಂದು ಸಲ್ಲಿಸಲಾಯಿತು. ಸರ್ಕಾರವು ಕೆಲವು ಮಾರ್ಪಾಡುಗಳೊಂದಿಗೆ ಶಿಫಾರಸ್ಸುಗಳಿಗೆ ಒಪ್ಪಿಗೆ ನೀಡಿ ಅವುಗಳನ್ನು ದಿನಾಂಕ: 01.01.1970 ರಂದು ಜಾರಿಗೊಳಿಸಿತು. ಈ ಆಯೋಗದ ಪ್ರಮುಖ ಶಿಫಾರಸ್ಸುಗಳೆಂದರೆ:

- ✓ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳ ಸಂಖ್ಯೆಯನ್ನು 108 ರಿಂದ 27 ಕ್ಕೆ ಇಳಿಸುವುದು;
- ✓ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನವನ್ನು ಮಾಸಿಕ ರೂ.65 ಕ್ಕೆ ನಿಗದಿಪಡಿಸುವುದು;
- ✓ ಕೇಂದ್ರ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರಿಗೆ ಅನ್ವಯಿಸುವ ದರಗಳಂತೆ ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರಿಗೂ ತುಟ್ಟಿ ಭತ್ಯೆ ದರಗಳನ್ನು ಅನ್ವಯಿಸುವುದು.

ಎರಡನೇ ರಾಜ್ಯ ವೇತನ ಆಯೋಗ, 1974

25. ಕರ್ನಾಟಕ ಉಚ್ಚ ನ್ಯಾಯಾಲಯದ ನಿವೃತ್ತ ನ್ಯಾಯಮೂರ್ತಿ ಶ್ರೀ ಎ. ನಾರಾಯಣ ಪೈ ಅವರ ಅಧ್ಯಕ್ಷತೆಯಲ್ಲಿ ಕರ್ನಾಟಕ ಸರ್ಕಾರವು ಎರಡನೇ ರಾಜ್ಯ ವೇತನ ಆಯೋಗವನ್ನು ದಿನಾಂಕ:13.08.1974 ರಂದು ರಚಿಸಿತು. ಈ ಆಯೋಗವು ತನ್ನ ವರದಿಯನ್ನು ದಿನಾಂಕ: 08.03.1976 ರಂದು ಸಲ್ಲಿಸಿತು ಹಾಗೂ ಶಿಫಾರಸ್ಸುಗಳನ್ನು ದಿನಾಂಕ: 01.01.1977 ರಿಂದ ಜಾರಿಗೊಳಿಸಲಾಯಿತು (ಅಧಿಕಾರಿ ವೇತನ ಸಮಿತಿಯಿಂದ ಆನಂತರದಲ್ಲಿ ಮಾಡಲಾದ ಕೆಲವು ಸಲಹೆಗಳ ಮಾರ್ಪಾಡುಗಳೊಂದಿಗೆ). ಈ ಆಯೋಗದ ಪ್ರಮುಖ ಶಿಫಾರಸ್ಸುಗಳೆಂದರೆ:

- ✓ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳ ಸಂಖ್ಯೆಯನ್ನು 27 ರಿಂದ 15 ಕ್ಕೆ ಇಳಿಸುವುದು;
- ✓ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನವನ್ನು ರೂ.250 ಕ್ಕೆ ಮತ್ತು ಗರಿಷ್ಠ ವೇತನವನ್ನು ರೂ.2,750 ಕ್ಕೆ ನಿಗದಿಪಡಿಸುವುದು;
- ✓ ಸರ್ಕಾರದಲ್ಲಿನ ಎಲ್ಲಾ ಹುದ್ದೆಗಳನ್ನು ಎಂಟು ಪ್ರವರ್ಗಗಳಾಗಿ ವರ್ಗೀಕರಿಸುವುದು;
- ✓ ಪ್ರತಿ ವರ್ಗಕ್ಕೆ ಪ್ರಾರಂಭಿಕ ಹಂತದಲ್ಲಿ ಏಕರೂಪದ ವೇತನ ರಚನೆ;

- ✓ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳನ್ನು ಎರಡು ವಿಭಾಗಗಳಾಗಿ ವಿಂಗಡಿಸುವುದು: ಮೂಲವೇತನ ಮತ್ತು ಸಾಮಾನ್ಯ ಉದ್ದೇಶದ ವೇತನ.

ಸಚಿವ ಸಂಪುಟ ಉಪ-ಸಮಿತಿ, 1981

26. ವೇತನ ಪರಿಷ್ಕರಣೆ ಕುರಿತು ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರಿಂದ ಸ್ವೀಕರಿಸಲಾದ ಮನವಿಗಳನ್ನು ಪರಿಶೀಲಿಸಲು, ಅಂದಿನ ಹಣಕಾಸು ಸಚಿವರಾದ ಶ್ರೀ ಎಂ. ವೀರಪ್ಪ ಮೊಯ್ಲಿ ಅವರ ಅಧ್ಯಕ್ಷತೆಯಲ್ಲಿ ಕರ್ನಾಟಕ ಸರ್ಕಾರವು ಸಚಿವ ಸಂಪುಟ ಉಪ-ಸಮಿತಿಯನ್ನು ದಿನಾಂಕ: 31.03.1981 ರಂದು ರಚಿಸಿತು. ಸರ್ಕಾರವು ಸಮಿತಿಯ ಶಿಫಾರಸ್ಸುಗಳನ್ನು ಅಂಗೀಕರಿಸಿ ಅವುಗಳನ್ನು ದಿನಾಂಕ: 01.01.1982 ರಿಂದ ಅನ್ವಯವಾಗುವಂತೆ ಜಾರಿಗೊಳಿಸಿತು. ಈ ಉಪ-ಸಮಿತಿಯ ಪ್ರಮುಖ ಶಿಫಾರಸ್ಸುಗಳೆಂದರೆ:

- ✓ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನವನ್ನು ರೂ.390 ಮತ್ತು ಗರಿಷ್ಠ ವೇತನವನ್ನು ರೂ.3,200 ಗಳಿಗೆ ಪರಿಷ್ಕರಿಸುವುದು;
- ✓ ಅಖಿಲ ಭಾರತ ಸರಾಸರಿ ಗ್ರಾಹಕ ಬೆಲೆ ಸೂಚ್ಯಂಕ (ಎಐಎಸಿಪಿಐ) 400 ರಂತೆ ಮೂಲ ವೇತನದ ಮೇಲೆ ಅರ್ಹವಾದ ತುಟ್ಟಿ ಭತ್ಯೆ;
- ✓ ರೂ.20 ರಿಂದ ರೂ.50 ಗಳವರೆಗೆ ವೇತನ ಹೆಚ್ಚಿಸುವುದು;
- ✓ ಕೆಳ ಹಂತದ ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರ ವೇತನವನ್ನು ಕೇಂದ್ರ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರ ವೇತನಕ್ಕೆ ಸಮನಾಗಿಸುವುದು.

ಮೂರನೇ ರಾಜ್ಯ ವೇತನ ಆಯೋಗ, 1986

27. ಮೂರನೇ ರಾಜ್ಯ ವೇತನ ಆಯೋಗವನ್ನು ನ್ಯಾಯಮೂರ್ತಿ ಶ್ರೀ ಬಿ. ವೆಂಕಟಸ್ವಾಮಿ ಅವರ ಅಧ್ಯಕ್ಷತೆಯಲ್ಲಿ ದಿನಾಂಕ: 23.01.1986 ರಲ್ಲಿ ರಚಿಸಲಾಯಿತು. ಆಯೋಗವು ತನ್ನ ವರದಿಯನ್ನು ಡಿಸೆಂಬರ್ 1986 ರಲ್ಲಿ ಸಲ್ಲಿಸಿತು. ಆಯೋಗದ ವರದಿಯಲ್ಲಿನ ಶಿಫಾರಸ್ಸುಗಳನ್ನು ದಿನಾಂಕ: 01.07.1986 ರಿಂದ ಅನ್ವಯವಾಗುವಂತೆ ಜಾರಿಗೊಳಿಸಲಾಯಿತು. ಈ ಆಯೋಗದ ಪ್ರಮುಖ ಶಿಫಾರಸ್ಸುಗಳೆಂದರೆ:

- ✓ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳ ಸಂಖ್ಯೆಯನ್ನು 21 ಕ್ಕೆ ಹೆಚ್ಚಿಸುವುದು;
- ✓ ತುಟ್ಟಿ ಭತ್ಯೆಯನ್ನು ಮೂಲ ವೇತನದೊಂದಿಗೆ ವಿಲೀನಗೊಳಿಸುವುದು;
- ✓ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನವನ್ನು ರೂ.750ಕ್ಕೆ ಮತ್ತು ಗರಿಷ್ಠ ವೇತನವನ್ನು ರೂ.6,300 ಗಳಿಗೆ ಪರಿಷ್ಕರಿಸಲಾಯಿತು;
- ✓ ವೇತನವನ್ನು ರೂ.75 ರಿಂದ ರೂ.350 ಗಳವರೆಗೆ ಹೆಚ್ಚಿಸುವುದು.

ವೇತನ ಪರಿಷ್ಕರಣೆಯಿಂದ, ಆರ್ಥಿಕ ವರ್ಷ 1986 ರ ಉಳಿದ ಅವಧಿಗೆ ಸುಮಾರು ರೂ.329 ಕೋಟಿಗಳ ಹೆಚ್ಚುವರಿ ವೆಚ್ಚವು ಉಂಟಾಯಿತು.

ನಾಲ್ಕನೇ ರಾಜ್ಯ ವೇತನ ಆಯೋಗ, 1992

28. ಈ ವೇತನ ಆಯೋಗವನ್ನು ನ್ಯಾಯಮೂರ್ತಿ ಶ್ರೀ ಜಗನ್ನಾಥ ಶೆಟ್ಟಿ ಅವರ ಅಧ್ಯಕ್ಷತೆಯಲ್ಲಿ ದಿನಾಂಕ: 26.02.1992 ರಲ್ಲಿ ರಚಿಸಲಾಯಿತು ಮತ್ತು ನಾಲ್ಕನೇ ರಾಜ್ಯ ವೇತನ ಆಯೋಗದ ಶಿಫಾರಸ್ಸುಗಳು ದಿನಾಂಕ: 01.07.1993 ರಂದು ಜಾರಿಗೆ ಬಂದವು. ಈ ಆಯೋಗದ ಪ್ರಮುಖ ಶಿಫಾರಸ್ಸುಗಳೆಂದರೆ;

- ✓ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳ ಸಂಖ್ಯೆಯನ್ನು 20 ಕ್ಕೆ ನಿಗದಿಗೊಳಿಸುವುದು;
- ✓ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನವನ್ನು ರೂ.840 ಮತ್ತು ಗರಿಷ್ಠ ವೇತನವನ್ನು ರೂ.6,800 ಕ್ಕೆ ಪರಿಷ್ಕರಿಸುವುದು;
- ✓ ತುಟ್ಟಿ ಭತ್ಯೆಯನ್ನು ಮೂಲ ವೇತನದೊಂದಿಗೆ ವಿಲೀನಗೊಳಿಸಿರುವುದಿಲ್ಲ;
- ✓ ಮೂಲ ವೇತನವನ್ನು ಶೇ.7.5 ರಷ್ಟು ಹೆಚ್ಚಿಸುವುದು;
- ✓ ವೇತನವನ್ನು ರೂ.111 ರಿಂದ ರೂ.896 ಗಳವರೆಗೆ ಹೆಚ್ಚಿಸುವುದು.

ಒಟ್ಟು ವಾರ್ಷಿಕ ಹೆಚ್ಚುವರಿ ವೆಚ್ಚ ರೂ.180 ಕೋಟಿಗಳು.

ಅಧಿಕಾರಿ ವೇತನ ಸಮಿತಿ, 1998

29. ಕೇಂದ್ರ ಸರ್ಕಾರವು 5ನೇ ಕೇಂದ್ರ ವೇತನ ಆಯೋಗದ ಶಿಫಾರಸ್ಸುಗಳನ್ನು 1997 ರಲ್ಲಿ ಜಾರಿಗೊಳಿಸಿದ ಹಿನ್ನೆಲೆಯಲ್ಲಿ, ಅಂದಿನ ಆರ್ಥಿಕ ಇಲಾಖೆಯ ಸರ್ಕಾರದ ಪ್ರಧಾನ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿಗಳಾದ ಶ್ರೀ ಸಿ ಗೋಪಾಲ ರೆಡ್ಡಿ, ಭಾ.ಆ.ಸೇ. ಇವರ ಅಧ್ಯಕ್ಷತೆಯಲ್ಲಿ ದಿನಾಂಕ: 05.02.1998 ರಂದು ಅಧಿಕಾರಿ ವೇತನ ಸಮಿತಿಯನ್ನು ರಚಿಸಲಾಯಿತು. ಸಮಿತಿಯು ದಿನಾಂಕ: 19.12.1998 ರಂದು ತನ್ನ ವರದಿಯನ್ನು ಸಲ್ಲಿಸಿತು ಮತ್ತು ಸಮಿತಿಯ ಶಿಫಾರಸ್ಸುಗಳು ದಿನಾಂಕ: 01.04.1998 ರಿಂದ ಅನ್ವಯವಾಗುವಂತೆ ಜಾರಿಗೆ ಬಂದವು. ಈ ಸಮಿತಿಯ ಪ್ರಮುಖ ಶಿಫಾರಸ್ಸುಗಳೆಂದರೆ:

- ✓ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ ರೂ.2,500 ಮತ್ತು ಗರಿಷ್ಠ ವೇತನ ರೂ.20,720;
- ✓ ಮೂಲ ವೇತನದಲ್ಲಿ ಶೇ.32.5 ರಷ್ಟು ಏರಿಕೆ;
- ✓ ಕನಿಷ್ಠ ಪಿಂಚಣಿ ರೂ.1,055 ಮತ್ತು ಗರಿಷ್ಠ ಪಿಂಚಣಿ ರೂ.10,620.

1998-99 ರ ಆರ್ಥಿಕ ವರ್ಷದಲ್ಲಿ ವೇತನ ಪರಿಷ್ಕರಣೆಯಿಂದ ರಾಜ್ಯದ ಬೊಕ್ಕಸದ ಮೇಲೆ ಉಂಟಾದ ಪರಿಣಾಮ ಅಂದಾಜು ರೂ.784 ಕೋಟಿಗಳಷ್ಟು.

ಐದನೇ ರಾಜ್ಯ ವೇತನ ಆಯೋಗ, 2005

30. ಐದನೇ ರಾಜ್ಯ ವೇತನ ಆಯೋಗವನ್ನು, ಆ ಸಮಯದಲ್ಲಿ ಸೇವೆಯಿಂದ ನಿವೃತ್ತರಾಗಿದ್ದ ಶ್ರೀ ಸಿ ಗೋಪಾಲ ರೆಡ್ಡಿ, ಭಾ.ಆ.ಸೇ. ಇವರ ನೇತೃತ್ವದಲ್ಲಿ ದಿನಾಂಕ: 21.06.2005 ರಂದು ರಚಿಸಲಾಯಿತು. ದುರದೃಷ್ಟವಶಾತ್ ಇವರ ನಿಧನದ ಕಾರಣ, ಸುಮಾರು ಒಂದು ವರ್ಷದ ತರುವಾಯ, ಶ್ರೀ ಎಂ ಬಿ ಪ್ರಕಾಶ್, ಭಾ.ಆ.ಸೇ (ನಿ.) ಇವರನ್ನು ದಿನಾಂಕ: 03.08.2006 ರಂದು

ಆಯೋಗದ ಅಧ್ಯಕ್ಷರನ್ನಾಗಿ ನೇಮಕ ಮಾಡಲಾಯಿತು. ಆಯೋಗವು ತನ್ನ ವರದಿಯನ್ನು ಫೆಬ್ರವರಿ/ಮಾರ್ಚ್ 2007 ರಲ್ಲಿ ಸಲ್ಲಿಸಿತು ಮತ್ತು ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರವು ಆಯೋಗದ ಶಿಫಾರಸ್ಸುಗಳನ್ನು ದಿನಾಂಕ: 01.07.2005 ರಿಂದ ಅನ್ವಯವಾಗುವಂತೆ ಜಾರಿಗೊಳಿಸಿತು. ಈ ಆಯೋಗದ ಪ್ರಮುಖ ಶಿಫಾರಸ್ಸುಗಳೆಂದರೆ:

- ✓ ಜಾರಿಯಲ್ಲಿದ್ದ 20 ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳಿಗೆ ಐದು ಹೊಸ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳನ್ನು ಸೇರಿಸುವುದು;
- ✓ ತುಟ್ಟಿ ಭತ್ಯೆಯನ್ನು ಮೂಲ ವೇತನದೊಂದಿಗೆ ವಿಲೀನಗೊಳಿಸುವುದು;
- ✓ ಮೂಲ ವೇತನವನ್ನು ಶೇ.17.5 ರಷ್ಟು ಹೆಚ್ಚಿಸಿ, ದಿನಾಂಕ: 01.07.2005 ರಂದು ಜಾರಿಯಲ್ಲಿದ್ದ ಶೇ.71 ರಷ್ಟು ತುಟ್ಟಿ ಭತ್ಯೆಯನ್ನು ವಿಲೀನಗೊಳಿಸಿ ಪರಿಷ್ಕೃತ ವೇತನವನ್ನು ನಿಗದಿಗೊಳಿಸುವುದು;
- ✓ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನವನ್ನು ರೂ.4,275 ರಿಂದ ರೂ.4,800 ಕ್ಕೆ ಹೆಚ್ಚಿಸುವುದು;
- ✓ ಗರಿಷ್ಠ ವೇತನವನ್ನು ರೂ.20,720 ರಿಂದ ರೂ.39,900 ಕ್ಕೆ ಹೆಚ್ಚಿಸುವುದು;
- ✓ ಪರಿಷ್ಕೃತ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳಲ್ಲಿ ರೂ.100 ರಿಂದ ರೂ.850 ಕ್ಕೆ ವೇತನ ಬಡ್ತಿ ದರವನ್ನು ನಿಗದಿಗೊಳಿಸುವುದು;
- ✓ ದಿನಾಂಕ: 01.04.2006 ರಿಂದ ಆರ್ಥಿಕ ಸೌಲಭ್ಯಗಳೊಂದಿಗೆ ದಿನಾಂಕ: 01.07.2005 ರಿಂದ ಅನ್ವಯವಾಗುವಂತೆ ಪರಿಷ್ಕೃತ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳನ್ನು ಜಾರಿಗೊಳಿಸುವುದು.

2005-06 ರ ಆರ್ಥಿಕ ವರ್ಷದಲ್ಲಿ ವೇತನ ಪರಿಷ್ಕರಣೆಯಿಂದ ರಾಜ್ಯದ ಬೊಕ್ಕಸದ ಮೇಲೆ ಉಂಟಾದ ಪರಿಣಾಮ ಅಂದಾಜು ರೂ.1,350 ಕೋಟಿಗಳು.

ಅಧಿಕಾರಿ ವೇತನ ಸಮಿತಿ, 2011

31. ಶ್ರೀ ಸುಬೀರ್ ಹರಿ ಸಿಂಗ್, ಭಾ.ಆ.ಸೇ., ಸರ್ಕಾರದ ಅಪರ ಮುಖ್ಯ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿಗಳು, ಇವರ ಅಧ್ಯಕ್ಷತೆಯಲ್ಲಿ ಅಧಿಕಾರಿ ವೇತನ ಸಮಿತಿಯನ್ನು ಜೂನ್ 2011 ರಲ್ಲಿ ರಚಿಸಲಾಯಿತು. 6ನೇ ಕೇಂದ್ರ ವೇತನ ಆಯೋಗವು ತನ್ನ ಶಿಫಾರಸ್ಸುಗಳನ್ನು ಸಲ್ಲಿಸಿ, ಕೇಂದ್ರ ಸರ್ಕಾರವು ಈ ಶಿಫಾರಸ್ಸುಗಳನ್ನು ದಿನಾಂಕ: 29.08.2008 ರಂದು ಜಾರಿಗೊಳಿಸಿದ ನಂತರದಲ್ಲಿ ಈ ಸಮಿತಿಯನ್ನು ರಚಿಸಲಾಯಿತು.
32. ಈ ಅಧಿಕಾರಿ ವೇತನ ಸಮಿತಿಯ ಎಲ್ಲಾ ಶಿಫಾರಸ್ಸುಗಳನ್ನು ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರವು ಅಂಗೀಕರಿಸಿ, ದಿನಾಂಕ: 01.04.2012 ರಿಂದ ಅನ್ವಯವಾಗುವಂತೆ ಜಾರಿಗೊಳಿಸಿತು. ಈ ಸಮಿತಿಯ ಮುಖ್ಯ ಶಿಫಾರಸ್ಸುಗಳೆಂದರೆ:
 - ✓ ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರವು ತನ್ನದೇ ಆದ ವೇತನ ಪದ್ಧತಿಯನ್ನು ಮುಂದುವರಿಸುವುದು; ಮುಖ್ಯ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಯ 91 ಹಂತಗಳ ಪರಿಕಲ್ಪನೆಯನ್ನು ಹಾಗೂ ಮುಖ್ಯ ಶ್ರೇಣಿಯಿಂದ ವಿಭಾಗ ಮಾಡಲಾದ, ಜಾರಿಯಲ್ಲಿರುವ 25 ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳನ್ನು ಹಾಗೆ ಉಳಿಸಿಕೊಳ್ಳುವುದು;
 - ✓ ಹೊಸ ವೇತನ ರಚನೆಯು ದಿನಾಂಕ: 01.01.2012 ರಲ್ಲಿದ್ದಂತೆ (ಮೂಲ 2001=100) ಎಐಎಸಿಪಿಐ ಸೂಚ್ಯಂಕ 191.5 ಅಂಶಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿರುತ್ತದೆ;

- ✓ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನವನ್ನು ರೂ.4,800 ರಿಂದ ರೂ.9,600 ರವರೆಗೆ ಹೆಚ್ಚಿಸುವುದು;
 - ✓ ಗರಿಷ್ಠ ವೇತನವನ್ನು ರೂ.39,900 ರಿಂದ ರೂ.79,800 ಕ್ಕೆ ಹೆಚ್ಚಿಸುವುದು;
 - ✓ ದಿನಾಂಕ 01.04.2012 ರಿಂದ ಪರಿಷ್ಕೃತ ವೇತನವನ್ನು ನಿಗದಿಗೊಳಿಸುವುದು, ದಿನಾಂಕ 01.01.2012 ರಂದು ಇದ್ದ ಶೇ.76.75 ರಷ್ಟು ತುಟ್ಟಿ ಭತ್ಯೆಯನ್ನು ವಿಲೀನಗೊಳಿಸುವುದು, ಮತ್ತು ಮೂಲ ವೇತನದ ಶೇ.22.5 ರಷ್ಟು ವೇತನ ಹೆಚ್ಚಳದ (Fitment benefit) ಸೌಲಭ್ಯ ಒದಗಿಸುವುದು;
 - ✓ ಜಾರಿಯಲ್ಲಿರುವ ವೇತನ ಬಡ್ತಿ ದರಗಳನ್ನು ದ್ವಿಗುಣಗೊಳಿಸುವುದು;
 - ✓ ಪರಿಷ್ಕೃತ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳು ದಿನಾಂಕ: 01.04.2012 ರಿಂದ ಜಾರಿಗೆ ಬರುವುದು.
33. ಈ ಸಮಿತಿಯು ದಿನಾಂಕ: 01.04.2012 ರಿಂದ ಅನ್ವಯವಾಗುವಂತೆ ಭತ್ಯೆಗಳು ಮತ್ತು ಇತರೆ ಸೌಲಭ್ಯಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಹಲವಾರು ಶಿಫಾರಸ್ಸುಗಳನ್ನು ಮಾಡಿದೆ. ಕೇಂದ್ರ ಸರ್ಕಾರದ ಮಾದರಿಯಲ್ಲಿ ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರಿಗೆ ಐದು ದಿನಗಳ ಕೆಲಸದ ಅವಧಿಯನ್ನು ಪರಿಚಯಿಸಲು ಸಹ ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಿತು. ಆದರೆ, ಈ ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಅಂಗೀಕೃತವಾಗಿರುವುದಿಲ್ಲ.
34. ಇತರೆ ಕೆಲವು ಶಿಫಾರಸ್ಸುಗಳೆಂದರೆ:
- ✓ ಪಾವತಿಸಬಹುದಾದ ಮನೆ ಬಾಡಿಗೆ ಭತ್ಯೆ ದರಗಳನ್ನು ನಿರ್ಧರಿಸುವುದಕ್ಕಾಗಿ ನಗರಗಳು/ಪಟ್ಟಣಗಳು/ಇತರೆ ಸ್ಥಳಗಳ ವರ್ಗೀಕರಣವನ್ನು ಆರು ಗುಂಪುಗಳಿಂದ ನಾಲ್ಕು ಗುಂಪುಗಳಿಗೆ ಇಳಿಸಲಾಯಿತು ಮತ್ತು ಕನಿಷ್ಠ ಮನೆ ಬಾಡಿಗೆ ಭತ್ಯೆಯನ್ನು ಶೇ.6 ರಿಂದ ಶೇ.7 ಕ್ಕೆ ಹೆಚ್ಚಿಸಿತು;
 - ✓ ಗ್ರಾಮೀಣ ಭತ್ಯೆ ರೂ.100 ನ್ನು ರದ್ದುಪಡಿಸುವುದು;
 - ✓ ಗಳಿಕೆ ರಜೆ ಸಂಗ್ರಹಣೆಯ ಮಿತಿ ಮತ್ತು ನಿವೃತ್ತಿಯ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಗಳಿಕೆ ರಜೆ ನಗದೀಕರಣ ಮಿತಿಯನ್ನು 240 ದಿನಗಳಿಂದ 300 ದಿನಗಳಿಗೆ ಹೆಚ್ಚಿಸುವುದು;
 - ✓ ಪ್ರತಿ ವರ್ಷ 15 ದಿನಗಳವರೆಗಿನ ಗಳಿಕೆ ರಜೆ ನಗದೀಕರಣವನ್ನು ಪರಿಚಯಿಸಿತು;
 - ✓ ರಜೆ ಪ್ರಯಾಣ ರಿಯಾಯಿತಿಯನ್ನು ಸೇವಾವಧಿಯಲ್ಲಿ ಎರಡು ಬಾರಿಗೆ ಮಂಜೂರು ಮಾಡಿತು;
 - ✓ ಮಾತೃತ್ವ ರಜೆ ಅವಧಿಯನ್ನು 135 ದಿನಗಳಿಂದ 180 ದಿನಗಳಿಗೆ ಹೆಚ್ಚಿಸುವುದು;
 - ✓ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರು ಯಾವುದೇ ಮುಂಬಡ್ತಿಯಿಲ್ಲದೆ ಒಂದೇ ಹುದ್ದೆಯಲ್ಲಿ 25 ವರ್ಷಗಳಿಗಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಕಾಲ ಸೇವೆ ಸಲ್ಲಿಸಿದರೆ ಅವರಿಗೆ ಒಂದು ಹೆಚ್ಚುವರಿ ವೇತನ ಬಡ್ತಿ ಹಾಗೂ ಮತ್ತೂ ಐದು ವರ್ಷಗಳು (ಒಟ್ಟಾರೆಯಾಗಿ 30 ವರ್ಷಗಳು) ಮತ್ತು ಮೇಲ್ಪಟ್ಟು ಮುಂಬಡ್ತಿಯಿಲ್ಲದೆ ಒಂದೇ ಹುದ್ದೆಯಲ್ಲಿ ಸ್ಥಗಿತಗೊಂಡು 30 ಅಥವಾ ಮೇಲ್ಪಟ್ಟು ವರ್ಷಗಳ ಸೇವೆ ಸಲ್ಲಿಸಿದವರಿಗೆ ಮತ್ತೊಂದು ವೇತನ ಬಡ್ತಿಯನ್ನು ನೀಡುವುದು; ಸ್ಥಗಿತ ವೇತನ ಬಡ್ತಿಯನ್ನು ಐದರಿಂದ ಎಂಟಕ್ಕೆ ಹೆಚ್ಚಿಸಿತು.
35. ವಿಶೇಷ ಚೇತನ ಸಿಬ್ಬಂದಿಗೆ ಅಥವಾ ಸಿಬ್ಬಂದಿಯ ಅವಲಂಬಿತ ವಿಶೇಷಚೇತನರಿಗೆ ಹಲವಾರು ಸೌಲಭ್ಯಗಳನ್ನು ಪರಿಚಯಿಸಲಾಯಿತು. ಚಲನವಲನ ವೈಕಲ್ಯ ಮತ್ತು ಅಂಧ ನೌಕರರಿಗೆ

ಮೂಲ ವೇತನದ ಶೇ.6 ರಷ್ಟು ವಾಹನ ಭತ್ಯೆ, ವಾಹನ/ಯಾಂತ್ರೀಕೃತ ವಾಹನ ಖರೀದಿಗಾಗಿ ಸೇವಾವಧಿಯಲ್ಲಿ ಒಮ್ಮೆ, ರೂ.25,000 ಗಳ ಗರಿಷ್ಠ ಮಿತಿಯ ಷರತ್ತಿಗೊಳಪಟ್ಟು ವಾಹನ ದರದ ಶೇ.25 ರಷ್ಟು ಮರುಪಾವತಿ, ಇಬ್ಬರು ವಿಶೇಷ ಚೇತನ ಮಕ್ಕಳಿಗೆ ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಭತ್ಯೆ, ಶಾಲೆಗೆ ಹೋಗಲು ಸಾಧ್ಯವಾಗದಿರುವ ಇಬ್ಬರು ವಿಶೇಷ ಚೇತನ ಮಕ್ಕಳನ್ನು ಪ್ರೋಷಿಸಲು ಭತ್ಯೆ, ಮತ್ತು ವಿಶೇಷ ಚೇತನ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರಿಗೆ ಐಚ್ಛಿಕ ಕೆಲಸದ ವೇಳೆ (ಫ್ಲೆಕ್ಸಿ ಟೈಮ್) ಸೌಲಭ್ಯವನ್ನು ನೀಡಲಾಗಿದೆ.

36. ಸಮಿತಿಯು ಕೂಲಂಕಷ ಪರಿಶೀಲನೆಯ ನಂತರ ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನ ಸೌಲಭ್ಯಗಳನ್ನು ಸಹ ಈ ಕೆಳಕಂಡಂತೆ ಗಮನಾರ್ಹವಾಗಿ ಮಾರ್ಪಡಿಸಿತು:

- ✓ ಕನಿಷ್ಠ ಮತ್ತು ಗರಿಷ್ಠ ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನವು ಕ್ರಮವಾಗಿ ಮಾಸಿಕ ರೂ.4,800 ಮತ್ತು ಮಾಸಿಕ ರೂ.39,900 ಗಳಿಗೆ ಹೆಚ್ಚಿಸುವುದು;
- ✓ ಕನಿಷ್ಠ ಮತ್ತು ಗರಿಷ್ಠ ಕುಟುಂಬ ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನವು ಕ್ರಮವಾಗಿ ಮಾಸಿಕ ರೂ.4,800 ಮತ್ತು ಮಾಸಿಕ ರೂ. 23,940 ಗಳಿಗೆ ಹೆಚ್ಚಿಸುವುದು;
- ✓ ಮರಣ ಮತ್ತು ನಿವೃತ್ತಿ ಉಪದಾನದ ಮಿತಿಯನ್ನು ರೂ.6 ಲಕ್ಷಗಳಿಂದ ರೂ.10.00 ಲಕ್ಷಗಳಿಗೆ ಹೆಚ್ಚಿಸುವುದು.

ಮೇಲಿನ ವೇತನ ಮತ್ತು ಭತ್ಯೆಗಳ ಪರಿಷ್ಕರಣೆಗಾಗಿ ವಾರ್ಷಿಕ ಹೆಚ್ಚುವರಿ ವೆಚ್ಚ ಒಟ್ಟು ರೂ.4,450 ಕೋಟಿಗಳು ಎಂದು ಅಂದಾಜಿಸಲಾಗಿತ್ತು.

ಆರನೇ ರಾಜ್ಯ ವೇತನ ಆಯೋಗ, 2017

37. ಶ್ರೀ ಎಂ ಆರ್ ಶ್ರೀನಿವಾಸ ಮೂರ್ತಿ ಭಾ.ಆ. ಸೇ (ನಿ.) ಇವರ ನೇತೃತ್ವದಲ್ಲಿ ದಿನಾಂಕ: 01.06.2017 ರಂದು ರಚಿಸಲಾದ ಆರನೇ ರಾಜ್ಯ ವೇತನ ಆಯೋಗವು ತನ್ನ ವರದಿಯನ್ನು ಎರಡು ಸಂಪುಟಗಳಲ್ಲಿ ನೀಡಿತು. ದಿನಾಂಕ: 18.01.2018 ರಂದು ಸಂಪುಟ-1 ಮತ್ತು ಏಪ್ರಿಲ್ 2018 ರಲ್ಲಿ ಸಂಪುಟ-2. ರಾಜ್ಯದಲ್ಲಿ ಪ್ರಸ್ತುತ ಜಾರಿಯಲ್ಲಿರುವ ವೇತನ ರಚನೆ, ಭತ್ಯೆಗಳು, ಮತ್ತು ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನವು ಈ ಆಯೋಗದ ಶಿಫಾರಸ್ಸುಗಳನ್ನು ಆಧರಿಸಿದೆ. ಈ ಶಿಫಾರಸ್ಸುಗಳನ್ನು ದಿನಾಂಕ: 01.07.2017 ರಿಂದ ಕಾಲ್ಪನಿಕವಾಗಿ ಜಾರಿಗೊಳಿಸಲಾಯಿತು ಮತ್ತು ವಾಸ್ತವವಾಗಿ ಆರ್ಥಿಕ ಸೌಲಭ್ಯಗಳನ್ನು ದಿನಾಂಕ: 01.04.2018 ರಿಂದ ಒದಗಿಸಲಾಯಿತು.

38. ಈ ಆಯೋಗದ ಪ್ರಮುಖ ಶಿಫಾರಸ್ಸುಗಳು:

- ✓ ಈ ಹಿಂದೆ ಅಸ್ತಿತ್ವದಲ್ಲಿದ್ದ ಅದೇ ಸಂಖ್ಯೆಯ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳಿಗೆ ಅನುಗುಣವಾಗಿ 25 ಹೊಸ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳನ್ನು ಅಳವಡಿಸಿಕೊಳ್ಳುವುದು;
- ✓ 92 ಹಂತಗಳೊಂದಿಗೆ ನೂತನ ಮುಖ್ಯ ಶ್ರೇಣಿ ರೂ.17,000 - ರೂ.1,50,600;
- ✓ ಮನೆ ಬಾಡಿಗೆ ಭತ್ಯೆ ಮತ್ತು ನಗರ ಪರಿಹಾರ ಭತ್ಯೆಯನ್ನು ಹೊರತುಪಡಿಸಿ ದಿನಾಂಕ: 01.07.2017 ಕ್ಕೆ ಮಾಸಿಕ ರೂ.17,000 ಗಳ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನವನ್ನು ನಿಗದಿಪಡಿಸುವುದು;

- ✓ ಎಲ್ಲಾ ವರ್ಗಗಳಿಗೂ ಮೂಲ ವೇತನವನ್ನು ಶೇ.30 ಕ್ಕೆ ಏರಿಸಲಾಯಿತು;
- ✓ ಶೇ.30 ರಷ್ಟು ವೇತನ ಹೆಚ್ಚಳ ಸೌಲಭ್ಯವನ್ನು (Fitment benefit) ಮತ್ತು ಮೂಲ ವೇತನದ ಶೇ.45.25 ರಷ್ಟು ತುಟ್ಟಿಭತ್ಯೆಯನ್ನು ವಿಲೀನಗೊಳಿಸುವುದು;
- ✓ ಮೂಲ ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನವನ್ನು ಶೇ.30 ಕ್ಕೆ ಹೆಚ್ಚಿಸುವುದರ ಮೂಲಕ ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನ ಮತ್ತು ಕುಟುಂಬ ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನವನ್ನು ಪರಿಷ್ಕರಿಸುವುದು;
- ✓ ವೇತನ ಬಡ್ತಿ ದರಗಳನ್ನು ರೂ.400 ರಿಂದ ರೂ.3,100 ಕ್ಕೆ ಏರಿಸಲಾಯಿತು;
- ✓ ವಾರ್ಷಿಕ ವೇತನ ಬಡ್ತಿಗಳನ್ನು ಜನವರಿ 1 ಅಥವಾ ಜುಲೈ 1 ರಂದು ಮಂಜೂರು ಮಾಡುವುದು.

ಭತ್ಯೆಗಳು

- ✓ ಭಾರತ ಸರ್ಕಾರದಲ್ಲಿ ಚಾಲ್ತಿಯಲ್ಲಿರುವ ಮಾದರಿಯಲ್ಲಿ ವರ್ಷದಲ್ಲಿ ಎರಡು ಬಾರಿ ತುಟ್ಟಿ ಭತ್ಯೆ ಸಂದಾಯವನ್ನು ಮುಂದುವರೆಸಿ, ಕೇಂದ್ರದ ತುಟ್ಟಿ ಭತ್ಯೆಯ ಪ್ರತಿ ಶೇ.1 ರಷ್ಟು ಹೆಚ್ಚಳಕ್ಕೆ 0.944 ದರದಲ್ಲಿ ತುಟ್ಟಿ ಭತ್ಯೆ;
- ✓ ಮನೆ ಬಾಡಿಗೆ ಭತ್ಯೆ ದರಗಳು ಶೇ.24, ಶೇ.16, ಶೇ.8;
- ✓ ನಗರ ಪರಿಹಾರ ಭತ್ಯೆಯನ್ನು ಬಿಬಿಎಂಪಿ ಪ್ರದೇಶದಲ್ಲಿನ ಎಲ್ಲಾ ಗ್ರೂಪ್ ಎ, ಬಿ, ಸಿ ಮತ್ತು ಡಿ ಮತ್ತು ಬೆಳಗಾವಿ, ಹುಬ್ಬಳ್ಳಿ-ಧಾರವಾಡ, ಮೈಸೂರು, ಮಂಗಳೂರು ಮತ್ತು ಕಲಬುರಗಿ ನಗರಗಳಿಗೆ ಪರಿಷ್ಕರಿಸುವುದು;
- ✓ ವಿಶೇಷ ಕಷ್ಟಕರ ಕರ್ತವ್ಯಗಳಿಗಾಗಿ ವಿಶೇಷ ಭತ್ಯೆಯನ್ನು ರೂ.600 ಗಳಿಗೆ ನಿಗದಿಪಡಿಸಿ ಸರಳೀಕರಣಗೊಳಿಸಿದೆ;
- ✓ ವಿಶೇಷ ಚೇತನ ನೌಕರರಿಗಾಗಿ ವಿಶೇಷ ವಾಹನ/ಯಾಂತ್ರೀಕೃತ ಸಾರಿಗೆಯನ್ನು ಖರೀದಿಸಲು ಸಹಾಯಧನವನ್ನು ರೂ.40,000 ಕ್ಕೆ ಹೆಚ್ಚಿಸುವುದು;
- ✓ ನೌಕರರ ವಿಶೇಷ ಚೇತನ ಮಕ್ಕಳಿಗಾಗಿ ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಭತ್ಯೆಯನ್ನು ಪ್ರತಿ ಮಗುವಿಗೆ ಮಾಸಿಕ ರೂ.1000ಕ್ಕೆ ಹೆಚ್ಚಿಸುವುದು (ಎರಡು ಮಕ್ಕಳವರೆಗೆ);
- ✓ ವಿಶೇಷ ಚೇತನ ನೌಕರರು ಲ್ಯಾಪ್‌ಟಾಪ್ ಮತ್ತು ಡಿಜಿಟಲ್ ನೆರವು ಮುಂತಾದವುಗಳನ್ನು ಖರೀದಿಸಲು ರೂ.25,000 ಗಳ ಬಡ್ತಿರಹಿತ ಸಾಲ.

ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನ ಹಾಗೂ ಮರಣ ಮತ್ತು ನಿವೃತ್ತಿ ಉಪದಾನ

- ✓ ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರವು ನಿವೃತ್ತಿ ವಯಸ್ಸನ್ನು ದಿನಾಂಕ: 01.07.2008 ರಿಂದ ಅನ್ವಯವಾಗುವಂತೆ 58 ರಿಂದ 60 ಕ್ಕೆ ಹೆಚ್ಚಿಸಲಾಗಿದ್ದು, 60 ವರ್ಷಗಳನ್ನು ಉಳಿಸಿಕೊಳ್ಳಲಾಗಿರುತ್ತದೆ;

- ✓ ಪೂರ್ಣ ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನ ಪಡೆಯಲು ಅರ್ಹತಾದಾಯಕ ಸೇವೆಯನ್ನು 33 ರಿಂದ 30 ವರ್ಷಗಳಿಗೆ ಇಳಿಸುವುದು;
- ✓ ಸ್ವಯಂ ನಿವೃತ್ತಿ ಪಡೆಯಲು ಕನಿಷ್ಠ ಅರ್ಹತಾದಾಯಕ ಸೇವೆಯನ್ನು 15 ರಿಂದ 10 ವರ್ಷಕ್ಕೆ ಇಳಿಸುವುದು;
- ✓ ಕನಿಷ್ಠ ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನವನ್ನು ರೂ.4,800 ರಿಂದ ರೂ.8,500 ಗಳಿಗೆ ಮತ್ತು ಗರಿಷ್ಠ ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನವನ್ನು ರೂ.39,900 ರಿಂದ ರೂ.75,300 ಗಳಿಗೆ ಹೆಚ್ಚಿಸುವುದು;
- ✓ ಕನಿಷ್ಠ ಕುಟುಂಬ ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನವನ್ನು ರೂ.4,800 ರಿಂದ ರೂ.8,500 ಗಳಿಗೆ ಹೆಚ್ಚಿಸಲಾಯಿತು; ಗರಿಷ್ಠ ಕುಟುಂಬ ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನವನ್ನು ರೂ.23,940 ರಿಂದ ರೂ. 45,180 ಗಳಿಗೆ ಹೆಚ್ಚಿಸುವುದು;
- ✓ ಮರಣ ಮತ್ತು ನಿವೃತ್ತಿ ಉಪದಾನದ ಗರಿಷ್ಠ ಮಿತಿಯನ್ನು ರೂ.10 ಲಕ್ಷಗಳಿಂದ ರೂ. 20 ಲಕ್ಷಗಳಿಗೆ ಹೆಚ್ಚಿಸುವುದು;
- ✓ 80 ವರ್ಷ ಮೇಲ್ಪಟ್ಟ ವಯಸ್ಸಿನ ಎಲ್ಲ ಪಿಂಚಣಿದಾರರಿಗೆ/ ಕುಟುಂಬ ಪಿಂಚಣಿದಾರರಿಗೆ ಹೆಚ್ಚುವರಿ ಪಿಂಚಣಿ;
- ✓ ಹೊಸ ಪಿಂಚಣಿ ಯೋಜನೆಗೆ ಒಳಪಡುವ ನೌಕರರು ಸೇವೆ ಸಲ್ಲಿಸುವ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಮರಣ ಹೊಂದಿದಲ್ಲಿ, ಅವರ ಅವಲಂಬಿತರಿಗೆ ಷರತ್ತಿಗೊಳಪಟ್ಟು ಕುಟುಂಬ ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನವನ್ನು ಪಾವತಿಸುವುದು;
- ✓ ವೈದ್ಯಕೀಯ ಸೌಲಭ್ಯಗಳನ್ನು ಎಲ್ಲಾ ಪಿಂಚಣಿದಾರರಿಗೆ / ಕುಟುಂಬ ಪಿಂಚಣಿದಾರರಿಗೆ ವಿಸ್ತರಿಸುವುದು;
- ✓ ಸಿಬ್ಬಂದಿ ಸಮೂಹ ವಿಮಾ ಯೋಜನೆಯ ವಂತಿಗೆಯನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸಲಾಗಿದೆ;
- ✓ ಉಳಿತಾಯಗಳ ಮತ್ತು ವಿಮಾ ನಿಧಿಯ ವಂತಿಗೆಗಳ ಅನುಪಾತವನ್ನು 67:33 ರಿಂದ 75:25 ಕ್ಕೆ ಮಾರ್ಪಡಿಸುವುದು.

ಮೇಲಿನ ವೇತನ, ಭತ್ಯೆಗಳು ಮತ್ತು ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನ ಪರಿಷ್ಕರಣೆ ಪ್ರಸ್ತಾವನೆಯ ಕಾರಣದಿಂದ ವಾರ್ಷಿಕ ಹೆಚ್ಚುವರಿ ವೆಚ್ಚ ರೂ.10,508 ಕೋಟಿಗಳೆಂದು ಅಂದಾಜಿಸಲಾಗಿರುತ್ತದೆ.

39. ಹಿಂದಿನ ವೇತನ ಆಯೋಗಗಳ ಮತ್ತು ಅಧಿಕಾರಿ ವೇತನ ಸಮಿತಿಗಳ ಶಿಫಾರಸ್ಸುಗಳು ಸೂಚಿಸುವುದೇನೆಂದರೆ, ಕರ್ನಾಟಕವು ಸಮಂಜಸವಾಗಿ ತನ್ನ ನೌಕರರಿಗೆ ಪರಿಹಾರ ನೀಡುತ್ತಿದೆ ಮತ್ತು ಕಾಲ ಕಾಲಕ್ಕೆ ಅದನ್ನು ಪರಿಷ್ಕರಿಸುತ್ತಿದೆ. ಅಲ್ಲದೆ, ನೌಕರರ ಬದಲಾಗುತ್ತಿರುವ ಅಗತ್ಯತೆಗಳಿಗೆ ಅನುಗುಣವಾಗಿ ಮತ್ತು ಸಾಕಷ್ಟು ಬಾರಿ ಕೇಂದ್ರ ಸರ್ಕಾರದ ನೀತಿಯ ಪೂರ್ವನಿರ್ದೇಶನದ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರವು ತನ್ನ ನೌಕರರಿಗೆ ಹೊಸ ಭತ್ಯೆಗಳನ್ನು ವಿಸ್ತರಿಸುತ್ತಿದೆ. ಉದಾಹರಣೆಗೆ, ಈ ಪ್ರಕಾರವಾಗಿ, ಹಲವು ವರ್ಷಗಳಿಂದ ಲಿಂಗ ಸಮಾನತೆ ಹಾಗೂ ವಿಶೇಷಚೇತನ ಸಿಬ್ಬಂದಿಗಳಿಗೂ ಸಹ ಭತ್ಯೆಗಳನ್ನು ಪರಿಚಯಿಸಲಾಗಿದೆ.

40. ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರಿಗೆ ಕಾಲ ಕಾಲಕ್ಕೆ ನೀಡಲಾಗುತ್ತಿರುವ ಪರಿಹಾರದಲ್ಲಿನ ಹೆಚ್ಚಳವು ರಾಜ್ಯದ ಆರ್ಥಿಕ ಪರಿಸ್ಥಿತಿ ಮತ್ತು ಚಾಲ್ತಿಯಲ್ಲಿರುವ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸರಬರಾಜು ಸ್ಥಿತಿ-ಗತಿಗಳು ಸೇರಿದಂತೆ ಹಲವು ಅಂಶಗಳ ಮೇಲೆ ಅವಲಂಬಿತವಾಗಿರುತ್ತದೆ ಎಂದು ಹೇಳಬೇಕಾಗಿಲ್ಲ. ರಾಜ್ಯದ ನಿವ್ವಳ ಆಂತರಿಕ ಉತ್ಪನ್ನ ಮತ್ತು ತಲಾ ಆದಾಯವನ್ನು ಕರ್ನಾಟಕದಲ್ಲಿನ ನೌಕರರ ಕನಿಷ್ಠ ಮತ್ತು ಗರಿಷ್ಠ ವೇತನದ ಬೆಳವಣಿಗೆಗೆ ಪರಸ್ಪರ ಹೋಲಿಕೆ ಮಾಡಿದಾಗ, 1981 ರಿಂದ ರಾಜ್ಯದ ನಿವ್ವಳ ಆಂತರಿಕ ಉತ್ಪನ್ನವು ವಾರ್ಷಿಕವಾಗಿ ಶೇ.6.59ರ ದರದಲ್ಲಿ ಮತ್ತು ಅದೇ ವರ್ಷದಲ್ಲಿ ತಲಾ ಆದಾಯವು ಶೇ.5.06 ರಷ್ಟು ಏರಿಕೆಯಾಗಿದ್ದು, ವಾರ್ಷಿಕವಾಗಿ ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರ ಕನಿಷ್ಠ ಮತ್ತು ಗರಿಷ್ಠ ವೇತನವು ಕ್ರಮವಾಗಿ ಶೇ.7.93 ಮತ್ತು ಶೇ.9.60ರ ದರದಲ್ಲಿ ಏರಿಕೆಯಾಗಿರುವುದು ಕಂಡುಬರುತ್ತದೆ.
41. ಅಲ್ಲದೆ, ವೇತನ ರಚನೆಯ ಬಹುಮುಖ್ಯ ಅಂಶಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಹಲವು ವರ್ಷಗಳಿಂದ ಸಾಗುತ್ತಾ ಬಂದಿರುವ ಶಿಫಾರಸ್ಸುಗಳನ್ನು ಗಮನಿಸಿದಾಗ ಪ್ರತಿ ವೇತನ ಆಯೋಗ/ಸಮಿತಿಯು ವೇತನ ರಚನೆಯನ್ನು ರೂಪಿಸುವ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚು-ಕಡಿಮೆ ಒಂದೇ ರೀತಿಯ ವಿಧಾನಗಳನ್ನು ಅಳವಡಿಸಿಕೊಂಡಿರುತ್ತವೆ. ಆದಾಗ್ಯೂ, ಆಯೋಗದ ಪರಿಶೀಲನಾರ್ಹ ಅಂಶಗಳು ಅಗತ್ಯಪಡಿಸಿದಂತೆ, ಎಷ್ಟೇ ಪ್ರಮಾಣದಲ್ಲಾದರೂ ಕೇಂದ್ರ ಸರ್ಕಾರದ ವೇತನ ಹಂತಗಳಿಗೆ ಸಮಾನಾಂತರವಾಗಿ ರೂಪಿಸಲು ತಾತ್ವಿಕವಾಗಿ ನಿರ್ಧರಿಸಿದ ಪಕ್ಷದಲ್ಲಿ, ಕಾರ್ಯಸಾಧ್ಯವಾದ ಒಂದು ಪರ್ಯಾಯ ಮಾರ್ಗದ ಕುರಿತು ಸುದೀರ್ಘವಾಗಿ ಚರ್ಚಿಸಲಾಗಿದ್ದರೂ ಸಹ, ಅಲ್ಲಿಯವರೆಗೆ, ನಾವೂ ಸಹ ಸಾಂಪ್ರದಾಯಿಕ, ಮತ್ತು ದೀರ್ಘಕಾಲದಿಂದ ಅನುಸರಿಸುತ್ತಿರುವ ಮಾರ್ಗವನ್ನು ಅಳವಡಿಸಿಕೊಳ್ಳುತ್ತಿದ್ದೇವೆ. ಪರಿಣಾಮವಾಗಿ, ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ದತ್ತಾಂಶ ಮತ್ತು ವಿವರಗಳನ್ನು ಇಂದೀಕರಿಸಲು ನಾವು ಕೈಗೊಂಡ ಕ್ರಮಗಳು, ಈ ಹಿಂದೆ ಕೈಗೊಂಡ ಕ್ರಮಗಳಂತೆ ಇರುತ್ತದೆ. ಅವುಗಳೆಂದರೆ, ವಿಶೇಷವಾಗಿ ರೂಪಿಸಲಾದಂತಹ ಪ್ರಶ್ನಾವಳಿಗಳಿಗೆ ಮುಖ್ಯ ಭಾಗೀದಾರರಿಂದ ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯೆಗಳನ್ನು ಪಡೆಯುವುದು, ನೌಕರರ ಸಂಘಗಳು ಮತ್ತು ರಾಜ್ಯ ಇಲಾಖೆಗಳೊಂದಿಗೆ ವೈಯಕ್ತಿಕ ಚರ್ಚೆಗಳು, ಪರಿಣಿತರೊಂದಿಗೆ ಸಮಾಲೋಚನೆಗಳು ಮತ್ತು ಇತ್ಯಾದಿ.

ವರದಿಯ ರಚನೆ

42. ಈ ವರದಿಯ ರಚನೆಯು ಈ ಮುಂದಿನಂತಿದೆ. ಆಯೋಗದ ಅಧ್ಯಯನ ಮತ್ತು ಕೆಲಸ ಕಾರ್ಯಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಪಟ್ಟ ಕಾರ್ಯವಿಧಾನ ಹಾಗೂ ಹಿಂದಿನ ರಾಜ್ಯ ವೇತನ ಆಯೋಗ/ಸಮಿತಿಗಳ ಶಿಫಾರಸ್ಸುಗಳ ಸಂಕ್ಷಿಪ್ತ ವಿವರಣೆಯ ಕುರಿತು ವ್ಯಾಖ್ಯಾನಿಸಲಾಗಿರುವ ಈ 'ಪೀಠಿಕೆ ಅಧ್ಯಾಯ'ದ ನಂತರ, ಕರ್ನಾಟಕದಲ್ಲಿ ಸರ್ಕಾರಿ ಉದ್ಯೋಗದಲ್ಲಿನ ಪ್ರಸ್ತುತ ರಚನೆ ಮತ್ತು ಪ್ರವೃತ್ತಿಗಳು ಹಾಗೂ ವರದಿಯ ವ್ಯಾಪ್ತಿಗೊಳಪಡುವ ಸಿಬ್ಬಂದಿಯ ವಿವರಗಳನ್ನು ಅಧ್ಯಾಯ 2 ರಲ್ಲಿ ಪರಾಮರ್ಶಿಸಲಾಗಿದೆ. ನಂತರ, ರಾಜ್ಯ ಹಣಕಾಸುಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಅಧ್ಯಯನ ನಡೆಸಿ ಪ್ರಕ್ಷೇಪಗಳನ್ನು ತಯಾರಿಸುವ ಕಾರ್ಯವನ್ನು ಬಾಹ್ಯ ಪರಿಣಿತರಿಗೆ ವಹಿಸಲಾಗಿದ್ದು, ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರದಲ್ಲಿ ಹಣಕಾಸು ಲಭ್ಯತೆಯ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ಆಯೋಗವು ತನ್ನ ಶಿಫಾರಸ್ಸುಗಳನ್ನು ಮಾಡಬೇಕಾಗಿರುವುದರಿಂದ 'ಹಾಸಿಗೆ ಇದ್ದಷ್ಟು ಕಾಲುಚಾಚು' ಎಂಬ ನಾಣ್ಣುಡಿಯನುಸಾರ, ಆಯೋಗವು ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರದ ಹಣಕಾಸಿನ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಗಳಿಗೆ ಅನುಗುಣವಾಗಿ

ವೆಚ್ಚವನ್ನು ಹೊಂದಿಸುವುದರ ಬಗ್ಗೆ ಅಧ್ಯಾಯ 3 ರಲ್ಲಿ ಚರ್ಚಿಸಿದೆ. ಅಧ್ಯಾಯ 4 ಒಂದು ಮುಖ್ಯವಾದ ಅಧ್ಯಾಯವಾಗಿದ್ದು, ಕೇಂದ್ರ ಮತ್ತು ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರಗಳ ನಡುವಿನ ವೇತನ ಉಪಲಬ್ಧಿಗಳ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ಹುದ್ದೆಗಳ ಸಾಮ್ಯತೆ ಮತ್ತು ವೇತನದಲ್ಲಿ ಸರಿಸಮಾನತೆ ಮೂಡಿಸುವ ಸಾಧ್ಯತೆ ಕುರಿತು ದೀರ್ಘವಾಗಿ ಚರ್ಚಿಸಿರುವುದು ಹಿಂದಿನ ವೇತನ ಸಮಿತಿಗಳ ವರದಿಗಳಿಗಿಂತ ವಿಭಿನ್ನವಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಕೇಂದ್ರ ಸರ್ಕಾರದ ವೇತನ ರಚನೆ ಮತ್ತು ಈ ವಿಷಯವನ್ನು ಇತರ ರಾಜ್ಯಗಳು ಹೇಗೆ ನಿರ್ವಹಿಸಿವೆ ಎಂಬ ಕುರಿತು ಅಧ್ಯಯನ ನಡೆಸಿದ ನಂತರ, ರಾಜ್ಯ ಮತ್ತು ಕೇಂದ್ರ ವೇತನ ರಚನೆಗಳ ನಡುವೆ ಸೀಮಿತ ಸಮಾನತೆ ಇರುವ ಸಾಧ್ಯತೆ ಇರುವುದನ್ನು ಗಮನಿಸಲಾಗಿದೆ ಮತ್ತು ರಾಜ್ಯಕ್ಕೆ ಕೇಂದ್ರ ವೇತನ ರಚನೆಯನ್ನು ಅಳವಡಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಪರ್ಯಾಯ ವಿಧಾನವನ್ನು ಸಲಹೆ ಮಾಡಿದೆ. ಅಧ್ಯಾಯ 5 ಹಿಂದಿನ ವೇತನ ಆಯೋಗಗಳು ಅನುಸರಿಸಿದ ಕಾರ್ಯ ವಿಧಾನವನ್ನು ಆಧರಿಸಿ ರಾಜ್ಯಕ್ಕೆ ಹೊಸ ವೇತನ ರಚನೆಯ ರೂಪಿಸಲಾದ ವಿವರಗಳನ್ನು ನೀಡಲಾಗಿದೆ. ವೇತನ ಪರಿಷ್ಕರಣೆಯ ನಂತರ ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರಿಗೆ ತುಟ್ಟಿ ಭತ್ಯೆಯನ್ನು ಹೇಗೆ ನೀಡಬೇಕು ಎಂಬುದನ್ನು ಸಹ ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಲಾಗಿದೆ. ಅಧ್ಯಾಯ 6 ರಲ್ಲಿ ಕೇಂದ್ರ ವೇತನ ರಚನೆಯನ್ನು ಅಳವಡಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಅಧ್ಯಾಯ 4 ರಲ್ಲಿ ನಾವು ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಿರುವ ಮಾರ್ಪಡಿತ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯನ್ನು ಹೇಗೆ ಅಳವಡಿಸಿಕೊಳ್ಳುವುದು ಎಂಬುದರ ಬಗ್ಗೆ ಸಲಹೆ ನೀಡುತ್ತದೆ ಮತ್ತು ಈ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯನ್ನು ವಿವರಿಸುವ ಹಲವು ನಿದರ್ಶನಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸುತ್ತದೆ.

43. ಅಧ್ಯಾಯ 7 ಭತ್ಯೆಗಳು, ಮುಂಗಡಗಳು ಮತ್ತು ಇತರ ಸೌಲಭ್ಯಗಳ ಕುರಿತಾಗಿದೆ. ಆಯೋಗವು ಸೂಕ್ತ ಸಮಾಲೋಚನೆಯ ನಂತರ ಪ್ರಸ್ತುತ ಜಾರಿಯಲ್ಲಿರುವ ಮತ್ತು ಮುಂದುವರಿಸುವ ಅಗತ್ಯವಿರುವಂತಹ ಭತ್ಯೆಗಳನ್ನು ಪರಿಷ್ಕರಿಸಿದೆ. ಅವಶ್ಯಕತೆಯನ್ನಾಧರಿಸಿ ಹೊಸ ಭತ್ಯೆಗಳನ್ನು ನೀಡಲು ಹಾಗೂ ಸಮರ್ಥನೀಯವಲ್ಲದ ಭತ್ಯೆಗಳನ್ನು ರದ್ದುಗೊಳಿಸುವುದಕ್ಕೂ ಸಹ ಆಯೋಗವು ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಿರುತ್ತದೆ. ಅಧ್ಯಾಯ 8 ಪಿಂಚಣಿ ಮತ್ತು ಪಿಂಚಣಿ ಸೌಲಭ್ಯಗಳ ಕುರಿತಾಗಿದ್ದು, ಮತ್ತು ಅಧ್ಯಾಯ 5 ರಲ್ಲಿ ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಲಾದ ವೇತನ ಪರಿಷ್ಕರಣೆಯ ಮೇಲೆ ಬಹುಮಟ್ಟಿಗೆ ಅವಲಂಬಿತವಾಗಿದೆ. ಸಂದರ್ಭಾನುಸಾರ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಸೌಲಭ್ಯಗಳ ಬಗ್ಗೆ ವಿವಿಧ ವರ್ಗಗಳ ಪಿಂಚಣಿದಾರರ ಹಲವು ವೈಯಕ್ತಿಕ ಮನವಿಗಳನ್ನು ಮತ್ತು ಚಾಲ್ತಿಯಲ್ಲಿರುವ ಅವರ ಸಂಘಗಳ ಮೂಲಕ ಸಲ್ಲಿಸಿದ ಮನವಿಗಳನ್ನು ಪರಿಶೀಲಿಸಿ ಶಿಫಾರಸ್ಸುಗಳನ್ನು ಮಾಡಿರುತ್ತೇವೆ. ಓಪಿಎಸ್ vs ಎನ್‌ಪಿಎಸ್ ವಿಷಯವು ಆಯೋಗದ ಪರಿಶೀಲನಾ ಅಂಶಗಳ ವ್ಯಾಪ್ತಿಗೆ ಸಂಪೂರ್ಣವಾಗಿ ಒಳಪಡದಿದ್ದರೂ, ಈ ಬಗ್ಗೆ ಅನೇಕ ಮನವಿಗಳು ಬಂದಿರುವುದರಿಂದ, ಈ ಕುರಿತು ಇತ್ತೀಚಿನ ಬೆಳವಣಿಗೆಗಳನ್ನು ನಾವು ಸಮೀಕ್ಷೆ ಮಾಡಿ ಈ ಅಧ್ಯಾಯದಲ್ಲಿ ತಿಳಿಸಿದ್ದೇವೆ.

44. ಅಧ್ಯಾಯ 9 ರಲ್ಲಿ, ಆಡಳಿತಕ್ಕೆ ಮತ್ತು ನೌಕರರ ಯೋಗಕ್ಷೇಮಕ್ಕಾಗಿ ನಿರ್ಣಾಯಕವೆನಿಸುವ, ಮುಖ್ಯವಾಗಿ ಸಿಬ್ಬಂದಿಯ ತರಬೇತಿ ಒಳಗೊಂಡಂತೆ ಕೆಲವು ವಿಷಯಗಳನ್ನು ಆಯೋಗವು ಚರ್ಚಿಸಿರುತ್ತದೆ. ಇದರಲ್ಲಿ ಚರ್ಚಿಸಲಾಗಿರುವ ವಿಷಯಗಳು ಸರ್ಕಾರ ಮತ್ತು ಇತರ ಭಾಗಿದಾರರ ಗಮನ ಸೆಳೆಯುತ್ತದೆ ಮತ್ತು ಇದು ಅನುಸರಣಾ ಕ್ರಮಕ್ಕೆ ದಾರಿಯಾಗುತ್ತದೆ ಎಂದು ನಾವು ಆಶಿಸುತ್ತೇವೆ. ಅಧ್ಯಾಯ 10 ರಲ್ಲಿ ಆಯೋಗದ ಶಿಫಾರಸ್ಸುಗಳ ಹಣಕಾಸು ಪರಿಣಾಮಗಳು ಮತ್ತು ಅಧ್ಯಾಯ 11 ರಲ್ಲಿ ಸುಲಭ ಮತ್ತು ಕ್ಷಿಪ್ರ ಮಾಹಿತಿಗಾಗಿ ಶಿಫಾರಸ್ಸುಗಳ ಪಟ್ಟಿಯೊಂದಿಗೆ ವರದಿಯು ಮುಕ್ತಾಯವಾಗುತ್ತದೆ.

45. ಆಯೋಗವು ವಿವಿಧ ಇಲಾಖೆಗಳು ಮತ್ತು ವೃಂದಗಳ ಸಂಘಗಳಿಂದ ಮತ್ತು ವ್ಯಕ್ತಿಗಳಿಂದ ಅನೇಕ ಮನವಿಗಳನ್ನು ಸ್ವೀಕರಿಸಿದೆ ಮತ್ತು ವೃಂದ ನಿರ್ವಹಣೆ, ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳಲ್ಲಿನ ಬದಲಾವಣೆಗಳು, ಮುಂಬಡ್ತಿ ಮಾರ್ಗಗಳು ಮತ್ತು ವಿಶೇಷ ಭತ್ಯೆಗಳು ಕುರಿತಂತೆ ಕೆಲವು ಇಲಾಖೆಗಳ ಮುಖ್ಯಸ್ಥರಿಂದಲೂ ಸಹ ಸಲಹೆಗಳನ್ನು ಸ್ವೀಕರಿಸಲಾಗಿದೆ. ಈ ಮನವಿಗಳನ್ನು, ಆಯೋಗದ ಶಿಫಾರಸ್ಸುಗಳೊಂದಿಗೆ ವರದಿಯ ಸಂಪುಟ II ರಲ್ಲಿ ಒಟ್ಟುಗೂಡಿಸಲಾಗಿದೆ.

* * * * *

ಅಧ್ಯಾಯ 2

ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರಿ ಉದ್ಯೋಗದಲ್ಲಿನ ರಚನೆ, ವ್ಯಾಪ್ತಿ ಮತ್ತು ಪ್ರವೃತ್ತಿಗಳು

“ಒಬ್ಬ ಮಹಾನ್ ವ್ಯಕ್ತಿ ಶ್ರೇಷ್ಠರಿಗಿಂತ ಭಿನ್ನವಾಗಿರುತ್ತಾನೆ,
ಅವನು ಸಮಾಜದ ಸೇವಕನಾಗಲು ಸಿದ್ಧನಾಗಿರುತ್ತಾನೆ.”

- ಡಾ|| ಬಿ ಆರ್ ಅಂಬೇಡ್ಕರ್

1. ಆಯೋಗದ ಪರಿಶೀಲನಾರ್ಹ ಅಂಶಗಳನ್ವಯ ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರು, ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರದ ಸಹಾಯಾನುದಾನದ ಮೂಲಕ ವೇತನ ಪಡೆಯುತ್ತಿರುವ ಸ್ಥಳೀಯ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು, ಅನುದಾನಿತ ಶಿಕ್ಷಣ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಮತ್ತು ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯಗಳ ಬೋಧಕೇತರ ಸಿಬ್ಬಂದಿಗಳ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳು ಮತ್ತು ಭತ್ಯೆಗಳ ಪರಿಷ್ಕರಣೆಯನ್ನು ಆಯೋಗವು ಪರಿಶೀಲಿಸಬೇಕಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಅಖಿಲ ಭಾರತ ಸೇವೆಗಳ ಅಧಿಕಾರಿಗಳು, ನ್ಯಾಯಾಂಗ ಅಧಿಕಾರಿಗಳು ಮತ್ತು ಯುಜಿಸಿ/ಎಐಸಿಟಿಇ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಯ ವ್ಯಾಪ್ತಿಗೊಳಪಡುವ ಸರ್ಕಾರಿ ಕಾಲೇಜುಗಳ ಮತ್ತು ಅನುದಾನಿತ ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ಬೋಧಕ ಸಿಬ್ಬಂದಿಯ ವೇತನ ಮತ್ತು ಭತ್ಯೆಗಳು ಆಯೋಗದ ಕಾರ್ಯವ್ಯಾಪ್ತಿಗೆ ಒಳಪಡುವುದಿಲ್ಲ. ನಿವೃತ್ತ ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರು, ಅನುದಾನಿತ ಶಿಕ್ಷಣ ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ನಿವೃತ್ತ ಸಿಬ್ಬಂದಿ ಹಾಗೂ ಸ್ಥಳೀಯ ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ನಿವೃತ್ತ ಸಿಬ್ಬಂದಿಗಳ ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನ ಮತ್ತು ಕುಟುಂಬ ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನದ ಪರಿಷ್ಕರಣೆಯ ಕುರಿತು ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಲು ಆಯೋಗಕ್ಕೆ ನಿರ್ದಿಷ್ಟಪಡಿಸಲಾಗಿದೆ. ದಿನಾಂಕ: 31.03.2023 ರಂತೆ, 7ನೇ ರಾಜ್ಯ ವೇತನ ಆಯೋಗದ ವ್ಯಾಪ್ತಿಯ ಅಡಿಯಲ್ಲಿರುವ ಒಟ್ಟು ನೌಕರರು ಮತ್ತು ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನದಾರರ ಸಂಖ್ಯೆಯು 10.99 ಲಕ್ಷಗಳಾಗಿದ್ದು, ಈ ಕೆಳಕಂಡ ಕೋಷ್ಟಕದಲ್ಲಿ ವಿವರಣೆಯನ್ನು ನೀಡಲಾಗಿದೆ:

ಕೋಷ್ಟಕ 2.1		
7ನೇ ವೇತನ ಆಯೋಗದ ವ್ಯಾಪ್ತಿಗೆ ಒಳಪಡುವ ನೌಕರರು ಮತ್ತು ನಿವೃತ್ತ ನೌಕರರು		
ಕ್ರ.ಸಂ.	ಪ್ರವರ್ಗಗಳು	ಸಂಖ್ಯೆ
1.	ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರು	4,99,025
2.	ಅನುದಾನಿತ ಶಿಕ್ಷಣ ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ಸಿಬ್ಬಂದಿ	51,681
3.	ಸ್ಥಳೀಯ ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ಸಿಬ್ಬಂದಿ	17,296
4.	ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯಗಳ ಬೋಧಕೇತರ ಸಿಬ್ಬಂದಿ	3,269
5.	ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನದಾರರು & ಕುಟುಂಬ ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನದಾರರು	5,27,954
	ಒಟ್ಟು	10,99,225
ಆಧಾರ: ಆರ್ಥಿಕ ಇಲಾಖೆ, ಕರ್ನಾಟಕ ಸರ್ಕಾರ		

ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರದ ವೃಂದಗಳು ಮತ್ತು ಹುದ್ದೆಗಳು

2. ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರದಲ್ಲಿ ಒಟ್ಟು 94 ಇಲಾಖೆಗಳಿದ್ದು, 2,500 ವೃಂದಗಳು ಮತ್ತು 7,72,025 ಮಂಜೂರಾದ ಹುದ್ದೆಗಳಿರುತ್ತದೆ. ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರ ಒಟ್ಟು ಕಾರ್ಯಬಲದಲ್ಲಿ ಶಿಕ್ಷಣ, ಒಳಾಡಳಿತ ಮತ್ತು ಆರೋಗ್ಯ ಇಲಾಖೆಗಳು ಒಟ್ಟಾಗಿ ಅಂದಾಜು ಶೇ.73 ರಷ್ಟು ಸಿಬ್ಬಂದಿ ಸಂಖ್ಯಾಬಲವನ್ನು ಹೊಂದಿದ್ದರೆ, ಇತರೆ ಎಲ್ಲಾ ಇಲಾಖೆಗಳು ಉಳಿದ ಶೇ.27 ರಷ್ಟು ಸಿಬ್ಬಂದಿ ಸಂಖ್ಯಾಬಲವನ್ನು ಹೊಂದಿರುತ್ತವೆ. ಈ ಪ್ರಮುಖ ಇಲಾಖೆಗಳ ಮಂಜೂರಾದ ಹುದ್ದೆಗಳ ಸಂಖ್ಯೆ ಮತ್ತು ಪ್ರಸ್ತುತ ಇರುವ ನೌಕರರ ಕಾರ್ಯಬಲದ ವಿವರಗಳು ದಿನಾಂಕ: 31.03.2023 ರಂದು ಈ ಕೆಳಗಿನಂತಿದೆ:

ಕೋಷ್ಟಕ 2.2 ಪ್ರಮುಖ ಇಲಾಖೆಗಳಲ್ಲಿ ಮಂಜೂರಾದ ಹುದ್ದೆಗಳು ಮತ್ತು ಸಿಬ್ಬಂದಿ ಕಾರ್ಯಸಂಖ್ಯೆ				
ಕ್ರ.ಸಂ.	ಇಲಾಖೆ	ಮಂಜೂರಾದ ಹುದ್ದೆಗಳು	ಕಾರ್ಯನಿರತ ನೌಕರರು	ಶೇಕಡವಾರು ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿರುವವರು
1.	ಶಿಕ್ಷಣ	3,08,860	2,33,702	45.28
2	ಗೃಹ	1,27,481	1,05,412	20.42
3	ಆರೋಗ್ಯ ಮತ್ತು ಕುಟುಂಬ ಕಲ್ಯಾಣ	74,799	39,603	7.67
	ಒಟ್ಟು	5,11,140	3,78,717	73.38
4	ಇತರೆ ಇಲಾಖೆಗಳು	2,60,885	1,37,388	26.62
	ಒಟ್ಟು	7,72,025	5,16,105	100.00
ಆಧಾರ: ಆರ್ಥಿಕ ಇಲಾಖೆ, ಕರ್ನಾಟಕ ಸರ್ಕಾರ				

ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿವಾರು ನೌಕರರ ಹಂಚಿಕೆ

3. ಪ್ರಸ್ತುತ ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರದ ವೇತನ ರಚನೆಯು, ಮುಖ್ಯ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿ, ಅದರಿಂದ ವಿಭಜಿಸಲಾದ 25 ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿದ್ದು, ಎಲ್ಲಾ ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರು ಈ ಮುಖ್ಯ ಶ್ರೇಣಿಯ ವ್ಯಾಪ್ತಿಗೆ ಒಳಪಡುತ್ತಾರೆ. ಮುಖ್ಯ ಶ್ರೇಣಿ, ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳು ಮತ್ತು ಅವುಗಳಲ್ಲಿನ ನೌಕರರ ಹಂಚಿಕೆಯ (ಎಐಎಸ್/ಎಐಸಿಟಿಇ/ಯುಜಿಸಿ/ಎನ್‌ಜಿಪಿಸಿ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳಡಿಯಲ್ಲಿ ಬರುವವರನ್ನು ಹೊರತುಪಡಿಸಿ) ವಿವರಗಳನ್ನು ಈ ಕೆಳಗಿನಂತೆ ನೀಡಲಾಗಿದೆ:

ಮುಖ್ಯ ಶ್ರೇಣಿ:

ರೂ.17000-400-18600-450-20400-500-22400-550-24600-600-27000-650-29600-750-32600-850-36000-950-39800-1100-46400-1250-53900-1450-62600-1650-72500-1900-83900-2200-97100-2500-112100-2800-128900-3100-150600

ಕೋಷ್ಟಕ 2.3 ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳು ಮತ್ತು ನೌಕರರ ಹಂಚಿಕೆ			
ಕ್ರ.ಸಂ.	ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳು (ರೂ. ಗಳಲ್ಲಿ)	ಗ್ರೂಪ್	ಕಾರ್ಯನಿರತ ಸಿಬ್ಬಂದಿ
1	17000-400-18600-450-20400-500-22400-550-24600-600-27000-650-28950	ಡಿ	13,662
2	18600-450-20400-500-22400-550-24600-600-27000-650-29600-750-32600	ಡಿ	7,516
3	19950-450-20400-500-22400-550-24600-600-27000-650-29600-750-32600-850-36000-950-37900	ಡಿ	12,644
4	21400-500-22400-550-24600-600-27000-650-29600-750-32600-850-36000-950-39800-1100-42000	ಸಿ	36,992
5	23500-550-24600-600-27000-650-29600-750-32600-850-36000-950-39800-1100-46400-1250-47650	ಸಿ	62,582
6	25800-600-27000-650-29600-750-32600-850-36000-950-39800-1100-46400-1250-51400	ಸಿ	20,868
7	27650-650-29600-750-32600-850-36000-950-39800-1100-46400-1250-52650	ಸಿ	1,00,011
8	30350-750-32600-850-36000-950-39800-1100-46400-1250-53900-1450-58250	ಸಿ	1,30,283
9	33450-850-36000-950-39800-1100-46400-1250-53900-1450-62600	ಸಿ	25,457
10	36000-950-39800-1100-46400-1250-53900-1450-62600-1650-67550	ಸಿ	12,484
11	37900-950-39800-1100-46400-1250-53900-1450-62600-1650-70850	ಸಿ	38,587
12	40900-1100-46400-1250-53900-1450-62600-1650-72500-1900-78200	ಬಿ	5,243
13	43100-1100-46400-1250-53900-1450-62600-1650-72500-1900-83900	ಬಿ	16,372
14	45300-1100-46400-1250-53900-1450-62600-1650-72500-1900-83900-2200-88300	ಬಿ	4,349
15	48900-1250-53900-1450-62600-1650-72500-1900-83900-2200-92700	ಬಿ	2,730
16	52650-1250-53900-1450-62600-1650-72500-1900-83900-2200-97100	ಎ	6,571

ಕೋಷ್ಟಕ 2.3 ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳು ಮತ್ತು ನೌಕರರ ಹಂಚಿಕೆ			
ಕ್ರ.ಸಂ.	ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳು (ರೂ. ಗಳಲ್ಲಿ)	ಗ್ರೂಪ್	ಕಾರ್ಯನಿರತ ಸಿಬ್ಬಂದಿ
17	56800-1450-62600-1650-72500-1900-83900-2200-97100-2500-99600	ಎ	3,730
18	61150-1450-62600-1650-72500-1900-83900-2200-97100-2500-102100	ಎ	564
19	67550-1650-72500-1900-83900-2200-97100-2500-104600	ಎ	3,046
20	70850-1650-72500-1900-83900-2200-97100-2500-107100	ಎ	718
21	74400-1900-83900-2200-97100-2500-109600	ಎ	658
22	82000-1900-83900-2200-97100-2500-112100-2800-117700	ಎ	89
23	90500-2200-97100-2500-112100-2800-123300	ಎ	178
24	97100-2500-112100-2800-128900-3100-141300	ಎ	35
25	104600-2500-112100-2800-128900-3100-150600	ಎ	15
ಒಟ್ಟು			5,05,384

ಸ್ಥಳೀಯ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿನ ನೌಕರರು

4. ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರ ಒಟ್ಟು ಕಾರ್ಯಬಲದ 5.16 ಲಕ್ಷದ ಪೈಕಿ ದಿನಾಂಕ: 31.03.2023 ರಂತೆ 3 ಲಕ್ಷ ನೌಕರರು ಪಂಚಾಯತ್ ರಾಜ್ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಾದ ಜಿಲ್ಲಾ ಪಂಚಾಯತ್‌ಗಳು, ತಾಲ್ಲೂಕು ಪಂಚಾಯತ್‌ಗಳು ಮತ್ತು ಗ್ರಾಮ ಪಂಚಾಯತ್‌ಗಳು ಅಂದರೆ ಗ್ರಾಮೀಣ ಸ್ಥಳೀಯ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿ (ಕರ್ನಾಟಕ ಗ್ರಾಮ ಸ್ವರಾಜ್ ಮತ್ತು ಪಂಚಾಯತ್ ರಾಜ್ ಅಧಿನಿಯಮ, 1993ರ ಉಪಬಂಧಗಳ ಅಡಿ) ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿದ್ದಾರೆ. ಇದು (ಸ್ಥಳೀಯ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಿಗೆ ನಿಯೋಜಿಸಲಾದ) ಪ್ರಾಥಮಿಕ ಮತ್ತು ಪ್ರೌಢ ಶಾಲೆ ಶಿಕ್ಷಕರು ಹಾಗೂ ಹಲವು ಇಲಾಖೆಗಳಾದ ಕೃಷಿ, ಪಶುಸಂಗೋಪನೆ, ಗ್ರಾಮೀಣಾಭಿವೃದ್ಧಿ, ಗ್ರಾಮೀಣ ಕುಡಿಯುವ ಮತ್ತು ನೈರ್ಮಲ್ಯ, ಆರೋಗ್ಯ ಮತ್ತು ಕುಟುಂಬ ಕಲ್ಯಾಣ ಇಲಾಖೆ, ಮಹಿಳಾ ಮತ್ತು ಮಕ್ಕಳ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ, ಮುಂತಾದ ಇಲಾಖೆಗಳ ಎಲ್ಲಾ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿದೆ. ಜಿಲ್ಲಾ ಪಂಚಾಯತಿಯ ಖಾಯಂ ನೌಕರರು ಕಡಿಮೆ ಸಂಖ್ಯೆಯಲ್ಲಿದ್ದು, ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಸರ್ಕಾರದ ನಿರ್ದೇಶನಗಳ ಮೇರೆಗೆ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರ ಸಮಾನ ವೃಂದಗಳಿಗೆ ಅನ್ವಯವಾಗುವ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ಪಂಚಾಯತಿಗಳ ಸ್ವಂತ ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳಿಂದ ಈ ನೌಕರರಿಗೆ ವೇತನವನ್ನು ಪಾವತಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ.
5. ಕರ್ನಾಟಕ ಪುರಸಭೆಗಳ ಅಧಿನಿಯಮ, 1964, ಕರ್ನಾಟಕ ನಗರಪಾಲಿಕೆಗಳ ಅಧಿನಿಯಮ, 1976 ಮತ್ತು ಬೃಹತ್ ಬೆಂಗಳೂರು ಮಹಾನಗರ ಪಾಲಿಕೆ ಅಧಿನಿಯಮ, 2020 ರ ಅಡಿಯಲ್ಲಿ ರಚಿಸಲಾದ 318 ನಗರ

ಸ್ಥಳೀಯ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿ ದಿನಾಂಕ: 31.03.2023 ರಂತೆ ರಾಜ್ಯಾದ್ಯಂತ ಒಟ್ಟು 23,835 ನೌಕರರು ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿದ್ದಾರೆ. ಅದರ ವಿವರಗಳು ಈ ಕೆಳಗಿನಂತಿವೆ:

ಕೋಷ್ಟಕ 2.4				
ನಗರ ಸ್ಥಳೀಯ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಯನಿರತ ಸಿಬ್ಬಂದಿ ಸಂಖ್ಯೆ				
ಕ್ರ.ಸಂ.	ನಗರ ಸ್ಥಳೀಯ ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ಪ್ರವರ್ಗ	ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ಸಂಖ್ಯೆ	ಕಾರ್ಯನಿರತ ಸಿಬ್ಬಂದಿ	ಶೇಕಡಾವಾರು ಕಾರ್ಯಬಲ
1	ಮಹಾನಗರ ಪಾಲಿಕೆಗಳು	11	11,656	48.90
2	ನಗರ ಸಭೆಗಳು	62	5,385	22.59
3	ಪುರಸಭೆಗಳು	126	4,625	19.40
4	ಪಟ್ಟಣ ಪಂಚಾಯತಿಗಳು ಮತ್ತು ಅಧಿಸೂಚಿತ ಪ್ರದೇಶಗಳು	119	2,169	9.10
ಒಟ್ಟು		318	23,835	100.00
ಆಧಾರ: ಪೌರಾಡಳಿತ ನಿರ್ದೇಶನಾಲಯ ಮತ್ತು ಬಿಬಿಎಂಪಿ, ಕರ್ನಾಟಕ ಸರ್ಕಾರ				

6. ಈ ನೌಕರರಿಗೆ ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರದ ಸಮಾನ ವೃಂದಗಳು ಮತ್ತು ಹುದ್ದೆಗಳಿಗೆ ಲಭ್ಯವಾಗುವ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳು ಅನ್ವಯವಾಗುತ್ತದೆ.

ಅನುದಾನಿತ ಶಿಕ್ಷಣ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿನ ನೌಕರರು

7. ದಿನಾಂಕ: 31.03.2023 ರಂತೆ, ವಿವಿಧ ಪ್ರವರ್ಗಗಳ ಖಾಸಗಿ ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿನ 51,681 ನೌಕರರಿಗೆ ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರದಿಂದ ಅನುದಾನದ ರೂಪದಲ್ಲಿ ವೇತನವನ್ನು ಪಾವತಿ ಮಾಡಲಾಗುತ್ತಿದೆ. ಈ ನೌಕರರಲ್ಲಿ, ಶಾಲಾ ಶಿಕ್ಷಣ ಮತ್ತು ಸಾಕ್ಷರತಾ ಇಲಾಖೆಯ ಅಡಿಯಲ್ಲಿ ಬರುವ ಪ್ರಾಥಮಿಕ ಮತ್ತು ಪ್ರೌಢ ಶಾಲೆಗಳಲ್ಲಿನ ಬೋಧಕ ಮತ್ತು ಬೋಧಕೇತರ ಸಿಬ್ಬಂದಿ; ಪದವಿ-ಪೂರ್ವ ಶಿಕ್ಷಣ ಇಲಾಖೆಯ ಅಡಿಯಲ್ಲಿ ಬರುವ ಪದವಿ-ಪೂರ್ವ ಕಾಲೇಜುಗಳು; ಕಾಲೇಜು ಶಿಕ್ಷಣ ಇಲಾಖೆಯ ಅಡಿಯಲ್ಲಿ ಬರುವ ಪದವಿ ಮತ್ತು ಸ್ನಾತಕೋತ್ತರ ಪಠ್ಯಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಹೊಂದಿರುವ ಕಾಲೇಜುಗಳು; ಕೌಶಲ್ಯಾಭಿವೃದ್ಧಿ, ಉದ್ಯಮಶೀಲತೆ ಮತ್ತು ಜೀವನೋಪಾಯ ಇಲಾಖೆ ಅಡಿಯಲ್ಲಿನ ಕೈಗಾರಿಕಾ ತರಬೇತಿ ಕೇಂದ್ರಗಳು; ತಾಂತ್ರಿಕ ಶಿಕ್ಷಣ ಇಲಾಖೆಯ ಅಡಿಯಲ್ಲಿ ಬರುವ ಪಾಲಿಟೆಕ್ನಿಕ್ ಮತ್ತು ಇಂಜಿನಿಯರಿಂಗ್ ಕಾಲೇಜುಗಳ ಎಲ್ಲಾ ನೌಕರರು ಸೇರಿರುತ್ತಾರೆ. ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರದ ಸಹಾಯಾನುದಾನದ ವ್ಯಾಪ್ತಿಗೊಳಪಟ್ಟ ನೌಕರರ ವಿವರಗಳನ್ನು ಈ ಕೆಳಗೆ ನೀಡಲಾಗಿದೆ:

ಕೋಷ್ಟಕ 2.5 ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರದ ಸಹಾಯಾನುದಾನದ ವ್ಯಾಪ್ತಿಗೊಳಪಟ್ಟ ನೌಕರರು		
ಕ್ರ.ಸಂ.	ಪ್ರವರ್ಗ	ಸಂಖ್ಯೆ
1	ಪೂರ್ವ ಪ್ರಾಥಮಿಕ ಶಾಲೆಗಳು	12
2	ಪ್ರಾಥಮಿಕ ಶಾಲೆಗಳು	11,542
3	ಪ್ರೌಢ ಶಾಲೆಗಳು	27,920
4	ಪದವಿ ಪೂರ್ವ ಕಾಲೇಜುಗಳು	5,953
5	ಪ್ರಥಮ ದರ್ಜೆ ಕಾಲೇಜುಗಳು	1,727
6	ಶಿಕ್ಷಕರ ತರಬೇತಿ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು	140
7	ಬಿ. ಎಡ್. ಕಾಲೇಜುಗಳು	333
8	ಪಾಲಿಟೆಕ್ನಿಕ್‌ಗಳು	1,510
9	ಕೈಗಾರಿಕಾ ತರಬೇತಿ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು	1,843
10	ಇಂಜಿನಿಯರಿಂಗ್ ಕಾಲೇಜುಗಳು	514
11	ಕಾನೂನು ಕಾಲೇಜುಗಳು	187
	ಒಟ್ಟು	51,681
ಆಧಾರ: ಆರ್ಥಿಕ ಇಲಾಖೆ, ಕರ್ನಾಟಕ ಸರ್ಕಾರ		

ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯಗಳಲ್ಲಿನ ಬೋಧಕೇತರ ಸಿಬ್ಬಂದಿ

8. ದಿನಾಂಕ: 31.03.2023 ರಂತೆ ರಾಜ್ಯದ ವಿವಿಧ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯಗಳಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿರುವ 3,269 ಬೋಧಕೇತರ ಸಿಬ್ಬಂದಿಗಳಿಗೂ ಸಹ ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರದ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳನ್ನು ವಿಸ್ತರಿಸಲಾಗಿದ್ದು, ಆಯೋಗದ ವ್ಯಾಪ್ತಿಗೆ ಒಳಪಟ್ಟಿರುತ್ತಾರೆ. ಅದರ ವಿವರಗಳು ಈ ಕೆಳಗಿನಂತಿದೆ:

ಕೋಷ್ಟಕ 2.6 ರಾಜ್ಯದ ವಿವಿಧ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯದಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿರುವ ಬೋಧಕೇತರ ಸಿಬ್ಬಂದಿ		
ಕ್ರ.ಸಂ.	ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ	ಕಾರ್ಯನಿರತ ಸಿಬ್ಬಂದಿ
1	ಕರ್ನಾಟಕ ರಾಜ್ಯ ಕಾನೂನು ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ, ಹುಬ್ಬಳ್ಳಿ	4
2	ಮೈಸೂರು ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ, ಮೈಸೂರು	517
3	ಕರ್ನಾಟಕ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ, ಧಾರವಾಡ	386
4	ಬೆಂಗಳೂರು ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ, ಬೆಂಗಳೂರು	457
5	ಗುಲ್ಬರ್ಗಾ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ, ಕಲಬುರಗಿ	174
6	ಮಂಗಳೂರು ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ, ಮಂಗಳೂರು	184
7	ಕನ್ನಡ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ, ಹಂಪಿ	150
8	ಕುವೆಂಪು ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ, ಶಿವಮೊಗ್ಗ	263
9	ಕರ್ನಾಟಕ ರಾಜ್ಯ ಅಕ್ಕಮಹಾದೇವಿ ಮಹಿಳಾ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ, ವಿಜಯಪುರ	10

ಕೋಷ್ಟಕ 2.6 ರಾಜ್ಯದ ವಿವಿಧ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯದಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿರುವ ಬೋಧಕೇತರ ಸಿಬ್ಬಂದಿ		
ಕ್ರ.ಸಂ.	ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ	ಕಾರ್ಯನಿರತ ಸಿಬ್ಬಂದಿ
10	ತುಮಕೂರು ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ, ತುಮಕೂರು	44
11	ದಾವಣಗೆರೆ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ, ದಾವಣಗೆರೆ	29
12	ವಿಜಯನಗರ ಶ್ರೀ ಕೃಷ್ಣದೇವರಾಯ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ, ಬಳ್ಳಾರಿ	32
13	ರಾಣಿ ಚೆನ್ನಮ್ಮ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ, ಬೆಳಗಾವಿ	139
14	ಕರ್ನಾಟಕ ಜಾನಪದ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ, ಹಾವೇರಿ	1
15	ಕರ್ನಾಟಕ ಸಂಸ್ಕೃತ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ, ಬೆಂಗಳೂರು	46
16	ಕರ್ನಾಟಕ ರಾಜ್ಯ ಗಂಗೂಬಾಯಿ ಹಾನಗಲ್ ಸಂಗೀತ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ, ಮೈಸೂರು	2
17	ಕರ್ನಾಟಕ ಪಶುವೈದ್ಯಕೀಯ, ಪಶು ಹಾಗೂ ಮೀನುಗಾರಿಕೆ ವಿಜ್ಞಾನಗಳ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ, ಬೀದರ್	272
18	ಕೃಷಿ ವಿಜ್ಞಾನಗಳ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ, ಬೆಂಗಳೂರು	54
19	ಕೃಷಿ ವಿಜ್ಞಾನಗಳ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ, ಧಾರವಾಡ	55
20	ಕೃಷಿ ವಿಜ್ಞಾನಗಳ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ, ರಾಯಚೂರು	38
21	ಕೆಳದಿ ಶಿವಪ್ಪ ನಾಯಕ ಕೃಷಿ ಮತ್ತು ತೋಟಗಾರಿಕೆ ವಿಜ್ಞಾನಗಳ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ, ಶಿವಮೊಗ್ಗ	18
22	ತೋಟಗಾರಿಕೆ ವಿಜ್ಞಾನಗಳ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ, ಬಾಗಲಕೋಟೆ	391
23	ಕರ್ನಾಟಕ ರಾಜ್ಯ ಗ್ರಾಮೀಣ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಮತ್ತು ಪಂಚಾಯತ್ ರಾಜ್ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ, ಗದಗ	3
	ಒಟ್ಟು	3,269
ಆಧಾರ: ಆರ್ಥಿಕ ಇಲಾಖೆ, ಕರ್ನಾಟಕ ಸರ್ಕಾರ		

ಟಿಪ್ಪಣಿ: ರಾಜೀವ್ ಗಾಂಧಿ ಆರೋಗ್ಯ ವಿಜ್ಞಾನಗಳ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ ಮತ್ತು ವಿಶ್ವೇಶ್ವರಯ್ಯ ತಾಂತ್ರಿಕ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯಗಳು ವೇತನ ಮತ್ತು ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನಕ್ಕಾಗಿ ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರದಿಂದ ಯಾವುದೇ ಅನುದಾನವನ್ನು ಪಡೆಯದೆ ಇರುವುದರಿಂದ, ಅವುಗಳನ್ನು ಈ ಮೇಲಿನ ಕೋಷ್ಟಕದಲ್ಲಿ ಸೇರಿಸಿರುವುದಿಲ್ಲ.

ನಿವೃತ್ತ ನೌಕರರು

- 7ನೇ ರಾಜ್ಯ ವೇತನ ಆಯೋಗದ ವ್ಯಾಪ್ತಿಗೊಳಪಡುವ ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನದಾರರು ಮತ್ತು ಕುಟುಂಬ ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನದಾರರ ಸಂಖ್ಯೆಯು ದಿನಾಂಕ: 31.03.2023 ರಂತೆ 5.28 ಲಕ್ಷವಿದ್ದು, ಅದರ ವಿವರಗಳು ಈ ಕೆಳಗಿನಂತಿವೆ:

ಕೋಷ್ಟಕ 2.7			
ದಿನಾಂಕ: 31.03.2023 ರಂತೆ ನಿವೃತ್ತ ವೇತನದಾರರು ಮತ್ತು ಕುಟುಂಬ ನಿವೃತ್ತ ವೇತನದಾರರು			
ಕ್ರ. ಸಂ.	ನಿವೃತ್ತ ವೇತನದಾರರ ಪ್ರವರ್ಗಗಳು	ಸಂಖ್ಯೆ	ಒಟ್ಟು ಶೇಕಡಾವಾರು
1	ಅನುದಾನಿತ ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ನಿವೃತ್ತ ವೇತನದಾರರು ಸೇರಿದಂತೆ ರಾಜ್ಯ ನಿವೃತ್ತ ವೇತನದಾರರು	3,17,337	60.13
2	ಕುಟುಂಬ ನಿವೃತ್ತ ವೇತನದಾರರು	1,91,764	36.32
3	ಸ್ಥಳೀಯ ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ನಿವೃತ್ತ ವೇತನದಾರರು	18,853	3.55
ಒಟ್ಟು		5,27,954	100.00
ಆಧಾರ: ಖಜಾನೆ ಇಲಾಖೆ, ಕರ್ನಾಟಕ ಸರ್ಕಾರ			

10. ದಿನಾಂಕ: 01.04.2006 ರಂದು ಮತ್ತು ತದನಂತರ ನೇಮಕವಾಗುವ ಎಲ್ಲಾ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರಿಗೆ ವಂತಿಗೆಯಾಧಾರಿತ ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ನಿವೃತ್ತ ವೇತನ ಯೋಜನೆ (ಎನ್‌ಪಿಎಸ್) ಯನ್ನು ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರವು ದಿನಾಂಕ: 31.03.2006 ರಂದು ಜಾರಿಗೆ ತಂದಿರುತ್ತದೆ. ಪುಸ್ತುತ, ಈ ಯೋಜನೆ ಅಡಿಯಲ್ಲಿ ನೌಕರರು ಅವರ ಮೂಲ ವೇತನ ಮತ್ತು ತುಟ್ಟಿ ಭತ್ಯೆಯ ಶೇ.10 ರಷ್ಟನ್ನು ವಂತಿಗೆಯಾಗಿ ಪಿಂಚಣಿ ನಿಧಿಗೆ ಜಮೆ ಮಾಡುತ್ತಾರೆ ಹಾಗೂ ಉದ್ಯೋಗದಾತ, ಅಂದರೆ ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರವು ನೌಕರರ ಸೇವಾ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ ಶೇ.14 ರಷ್ಟು ವಂತಿಗೆಯನ್ನು ನೀಡುತ್ತದೆ. ದಿನಾಂಕ: 31.03.2023 ರಂತೆ ಎನ್‌ಪಿಎಸ್ ವ್ಯಾಪ್ತಿಗೊಳಪಟ್ಟ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರ ಸಂಖ್ಯೆಯು 2,64,008 ರಷ್ಟಿರುತ್ತದೆ.

ಇಲಾಖಾವಾರು ಸಿಬ್ಬಂದಿ ಬಲದ ವಿಶ್ಲೇಷಣೆ

11. 2017-18 ಮತ್ತು 2023-24 ರಲ್ಲಿ ಇಲಾಖಾವಾರು ಸಿಬ್ಬಂದಿ ಬಲದ ವಸ್ತುಸ್ಥಿತಿ ವಿವರಗಳು ಈ ಕೆಳಗಿನಂತಿದೆ:

ಕೋಷ್ಟಕ-2.8									
2017-18 ಮತ್ತು 2023-24 ರಲ್ಲಿ ಇಲಾಖಾವಾರು ಸಿಬ್ಬಂದಿ ವಿವರಗಳು									
ಕ್ರ. ಸಂ.	ಇಲಾಖೆ	2017-18				2023-24			
		ಮಂಜೂರಾದ ಹುದ್ದೆಗಳು	ಕಾರ್ಯ ನಿರತ ಸಿಬ್ಬಂದಿ	ಖಾಲಿ ಹುದ್ದೆಗಳು	ಶೇ. ಖಾಲಿ ಹುದ್ದೆಗಳು	ಮಂಜೂರಾದ ಹುದ್ದೆಗಳು	ಕಾರ್ಯ ನಿರತ ಸಿಬ್ಬಂದಿ	ಖಾಲಿ ಹುದ್ದೆಗಳು	ಶೇ. ಖಾಲಿ ಹುದ್ದೆಗಳು
1	ಪರಿಶಿಷ್ಟ ಪಂಗಡ ಕಲ್ಯಾಣ	2,504	635	1,869	75	2,862	497	2,365	83
2	ಪ್ರವಾಸೋದ್ಯಮ	186	80	106	57	583	158	425	73
3	ಕನ್ನಡ ಮತ್ತು ಸಂಸ್ಕೃತಿ	808	381	427	53	596	165	431	72
4	ಸಹಕಾರ	7,158	3,221	3,937	55	7,196	2,399	4,797	67
5	ರೇಷ್ಮೆ	2,680	1,803	877	33	4,560	1,552	3,008	66
6	ಸಣ್ಣ ಪ್ರಮಾಣದ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳು	2,454	1,613	841	34	563	201	362	64
7	ಅಲ್ಪಸಂಖ್ಯಾತರ ಕಲ್ಯಾಣ	3,894	424	3,470	89	5,719	2,031	3,688	64
8	ಸಮಾಜ ಕಲ್ಯಾಣ	14,535	5,337	9,198	63	15,417	5,521	9,896	64
9	ಯುವ ಸಬಲೀಕರಣ ಮತ್ತು ಕ್ರೀಡೆ	326	159	167	51	326	120	206	63
10	ಕೃಷಿ	13,372	6,899	6,473	48	10,325	3,769	6,556	63

ಕೋಷ್ಟಕ-2.8 2017-18 ಮತ್ತು 2023-24 ರಲ್ಲಿ ಇಲಾಖಾವಾರು ಸಿಬ್ಬಂದಿ ವಿವರಗಳು									
ಕ್ರ. ಸಂ.	ಇಲಾಖೆ	2017-18				2023-24			
		ಮಂಜೂರಾದ ಹುದ್ದೆಗಳು	ಕಾರ್ಯ ನಿರತ ಸಿಬ್ಬಂದಿ	ಖಾಲಿ ಹುದ್ದೆಗಳು	ಶೇ. ಖಾಲಿ ಹುದ್ದೆಗಳು	ಮಂಜೂರಾದ ಹುದ್ದೆಗಳು	ಕಾರ್ಯ ನಿರತ ಸಿಬ್ಬಂದಿ	ಖಾಲಿ ಹುದ್ದೆಗಳು	ಶೇ. ಖಾಲಿ ಹುದ್ದೆಗಳು
11	ಕೌಶಲ್ಯಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಮತ್ತು ಜೀವನೋಪಾಯ	6,166	2,859	3,307	54	6,838	2,574	4,264	62
12	ನಗರಾಭಿವೃದ್ಧಿ	1,236	531	705	57	1,447	559	888	61
13	ಬೃಹತ್ ಮತ್ತು ಮಧ್ಯಮ ಪ್ರಮಾಣದ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳು	352	185	167	47	602	242	360	60
14	ಗಣಿ ಮತ್ತು ಭೂ-ವಿಜ್ಞಾನ	1,247	443	804	64	1,155	476	679	59
15	ಸಾರಿಗೆ	2,750	1,594	1,156	42	2,826	1,159	1,667	59
16	ಮಾಹಿತಿ ತಂತ್ರಜ್ಞಾನ ಮತ್ತು ಜೈವಿಕ ತಂತ್ರಜ್ಞಾನ	655	352	303	46	639	270	369	58
17	ಕಾರ್ಮಿಕ	4,288	2,195	2,093	49	4,352	1,844	2,508	58
18	ಮೀನುಗಾರಿಕೆ	1,390	649	741	53	1,401	613	788	56
19	ಪಶುಸಂಗೋಪನೆ	18,067	10,347	7,720	43	18,553	8,160	10,393	56
20	ಯೋಜನೆ, ಕಾರ್ಯಕ್ರಮ ಸಂಯೋಜನೆ ಮತ್ತು ಸಾಂಖ್ಯಿಕ	2,138	953	1,185	55	1,662	745	917	55
21	ಇಂಧನ	415	250	165	40	452	209	243	54
22	ಸಿಆಸುಇ	12,894	7,697	5,197	40	11,099	5,093	6,006	54
23	ಉನ್ನತ ಶಿಕ್ಷಣ	24,938	11,948	12,990	52	24,792	11,779	13,013	52
24	ಆಹಾರ ಮತ್ತು ನಾಗರಿಕ ಸರಬರಾಜು	2,412	1,436	976	40	2,582	1,264	1,318	51
25	ಕೈಮಗ್ಗ ಮತ್ತು ಜವಳಿ	82	52	30	37	82	41	41	50
26	ಮಹಿಳೆಯರ ಮತ್ತು ಮಕ್ಕಳ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ	7,112	3,987	3,125	44	6,999	3,567	3,432	49
27	ಸಣ್ಣ ನೀರಾವರಿ	2,888	2012	876	30	2,414	1,260	1,154	48
28	ಆರ್ಥಿಕ	17,979	10,138	7,841	44	18,945	9,865	9,080	48
29	ಆರೋಗ್ಯ ಮತ್ತು ಕುಟುಂಬ ಕಲ್ಯಾಣ	73,860	39,367	34,493	47	74,799	39,603	35,196	47
30	ತೋಟಗಾರಿಕೆ	3,312	1,610	1,702	51	6,196	3,270	2,926	47
31	ಹಿಂದುಳಿದ ವರ್ಗಗಳ ಕಲ್ಯಾಣ	14,664	4,728	9,936	68	12,269	7,153	5,116	42
32	ಜೀವಿಶಾಸ್ತ್ರ ಮತ್ತು ಪರಿಸರ	21	11	10	48	12	7	5	42
33	ಅರಣ್ಯ	12,281	8,304	3,977	32	14,766	8,551	6,215	42
34	ಗ್ರಾಮೀಣಾಭಿವೃದ್ಧಿ & ಪಂಚಾಯತ್ ರಾಜ್	26,056	16,072	9,984	38	28,198	17,252	10,946	39
35	ಬೃಹತ್ ನೀರಾವರಿ	1,373	1,041	332	24	1,412	870	542	38
36	ಕಂದಾಯ	31,246	21,525	9,721	31	32,497	21,510	10,987	34
37	ಲೋಕೋಪಯೋಗಿ	11,229	8,639	2,590	23	6,798	4,542	2,256	33
38	ಸಂಸದೀಯ ವ್ಯವಹಾರಗಳು	1,297	977	320	25	1,634	1,129	505	31
39	ಕಾನೂನು	23,050	13,423	9,627	42	26,908	18,750	8,158	30
40	ಶಾಲಾ ಶಿಕ್ಷಣ & ಸಾಕ್ಷರತೆ	3,00,856	2,41,251	59,605	20	2,84,068	2,21,923	62,145	22
41	ಗೃಹ	1,19,283	85,701	33,582	28	1,27,481	1,05,412	22,069	17
ಒಟ್ಟು		7,73,454	5,20,829	2,52,625	33	7,72,025	5,16,105	2,55,920	33
ಆಧಾರ: ಆರ್ಥಿಕ ಇಲಾಖೆ, ಕರ್ನಾಟಕ ಸರ್ಕಾರ									

ಮಂಜೂರಾದ ಹುದ್ದೆಗಳ ಸಂಖ್ಯಾಬಲ

12. 2017-18 ರಲ್ಲಿ ಒಟ್ಟು 7,73,454 ಹುದ್ದೆಗಳು ಮಂಜೂರಾಗಿದ್ದು, ಪ್ರಸ್ತುತ ಮಂಜೂರಾದ ಹುದ್ದೆಗಳ ಸಂಖ್ಯೆ 7,72,025 ಆಗಿದ್ದು, 1,429 ಹುದ್ದೆಗಳ ಅಲ್ಪ ಇಳಿಕೆಯನ್ನು ಕಂಡಿದೆ. ಒಳಾಡಳಿತ ಇಲಾಖೆಯಲ್ಲಿ (+8,198) ಕಾನೂನು (+3,858), ತೋಟಗಾರಿಕೆ (+2,884), ಅರಣ್ಯ (+2,485), ಗ್ರಾಮೀಣಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಮತ್ತು ಪಂಚಾಯತ್ ರಾಜ್ (+2,142), ರೇಷ್ಮೆ (+1,880), ಅಲ್ಪಸಂಖ್ಯಾತರ ಕಲ್ಯಾಣ (+1,825), ಕಂದಾಯ (+1,251) ಆರೋಗ್ಯ (+1,002) ಇಲಾಖೆಗಳ ಹುದ್ದೆಗಳ ಸಂಖ್ಯೆಯಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚಳವಾಗಿದೆ. ಆದರೆ, ಶಾಲಾ ಶಿಕ್ಷಣ (-16,788), ಲೋಕೋಪಯೋಗಿ (-4,431), ಕೃಷಿ (-3,047), ಹಿಂದುಳಿದ ವರ್ಗಗಳ ಕಲ್ಯಾಣ (-2,395) ಮತ್ತು ಸಣ್ಣ ಪ್ರಮಾಣದ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳ (-1,891) ಇಲಾಖೆಗಳಲ್ಲಿ ಹುದ್ದೆಗಳ ಸಂಖ್ಯೆಯಲ್ಲಿ ಇಳಿಕೆಯಾಗಿದೆ.

ಕಾರ್ಯನಿರತ ಸಿಬ್ಬಂದಿ

13. ಪ್ರಸ್ತುತ ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರದಲ್ಲಿ 2017-18ರಲ್ಲಿದ್ದ ಹುದ್ದೆಗಳ ಸಂಖ್ಯೆಯಲ್ಲಿ 4,724 ಹುದ್ದೆಗಳ ಅಲ್ಪ ಇಳಿಕೆಯೊಂದಿಗೆ, 5,16,105 ನೌಕರರು ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿದ್ದಾರೆ. ಆದಾಗ್ಯೂ, ಕೆಲವು ಇಲಾಖೆಗಳಾದ ಒಳಾಡಳಿತ (+19,711), ಕಾನೂನು (+5,327), ಹಿಂದುಳಿದ ವರ್ಗಗಳ ಕಲ್ಯಾಣ (+2,425), ತೋಟಗಾರಿಕೆ (+1,660), ಅಲ್ಪಸಂಖ್ಯಾತರ ಕಲ್ಯಾಣ (+1,607), ಗ್ರಾಮೀಣಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಮತ್ತು ಪಂಚಾಯತ್ ರಾಜ್ (+1,180) ಇಲಾಖೆಗಳಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಯನಿರತ ಸಿಬ್ಬಂದಿ ಸಂಖ್ಯೆಯು ಹೆಚ್ಚಳವಾಗಿದ್ದು ಮತ್ತು ಶಾಲಾ ಶಿಕ್ಷಣ (-19,328), ಲೋಕೋಪಯೋಗಿ (-4,097), ಕೃಷಿ (-3,130), ಸಿಆಸುಇ (-2,604), ಪಶು ಸಂಗೋಪನೆ (-2,187) ಮತ್ತು ಸಣ್ಣ ಪ್ರಮಾಣದ ಕೈಗಾರಿಕೆ (-1,412) ಗಳಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಯನಿರತ ಸಿಬ್ಬಂದಿ ಸಂಖ್ಯೆಯಲ್ಲಿ ಇಳಿಕೆಯಾಗಿರುತ್ತದೆ.

ಖಾಲಿ ಹುದ್ದೆಗಳ ಸ್ಥಿತಿಗತಿ

14. ಕೋಷ್ಟಕ 2.8 ರಲ್ಲಿ ವಿವರಿಸಲಾದಂತೆ, 2023-24ನೇ ಸಾಲಿನ ಪ್ರಾರಂಭದಲ್ಲಿ, ಕರ್ನಾಟಕ ಸರ್ಕಾರದಲ್ಲಿ ಮಂಜೂರಾದ ಒಟ್ಟು 7.72 ಲಕ್ಷ ಹುದ್ದೆಗಳಲ್ಲಿ 5.16 ಲಕ್ಷ ನೌಕರರು ಕರ್ತವ್ಯ ನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿದ್ದಾರೆ ಮತ್ತು ಒಟ್ಟಾರೆ ಶೇ.33.15 ರಷ್ಟು ಹುದ್ದೆಗಳು ಖಾಲಿಯಿವೆ. 25 ಇಲಾಖೆಗಳಲ್ಲಿ ಶೇ.50 ಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಹುದ್ದೆಗಳು ಖಾಲಿಯಿವೆ, 14 ಇಲಾಖೆಗಳಲ್ಲಿ ಶೇ.30 ರಿಂದ ಶೇ.50 ರಷ್ಟು ಹುದ್ದೆಗಳು ಖಾಲಿಯಿವೆ ಮತ್ತು 2 ಇಲಾಖೆಗಳಲ್ಲಿ ಶೇ.10 ರಿಂದ ಶೇ.30 ರಷ್ಟು ಹುದ್ದೆಗಳು ಖಾಲಿಯಿವೆ. ಕಳೆದ 5 ವರ್ಷಗಳಲ್ಲಿ ಒಟ್ಟಾರೆ ಖಾಲಿ ಹುದ್ದೆಗಳ ಶೇಕಡಾವಾರು ಸಂಖ್ಯೆಯು ಹೆಚ್ಚು-ಕಡಿಮೆ ಶೇ.33 ರಲ್ಲಿ ಉಳಿದಿದ್ದಾಗ್ಯೂ, ಕೆಲವು ಇಲಾಖೆಗಳಾದ ಪಶು ಸಂಗೋಪನೆ (+2,673), ಶಾಲಾ ಶಿಕ್ಷಣ (+2,540), ಅರಣ್ಯ (+2,238), ರೇಷ್ಮೆ (+2,131), ಕಂದಾಯ (+1,266), ಆರ್ಥಿಕ (+1,239) ಮತ್ತು ತೋಟಗಾರಿಕೆ (+1,224) ಇಲಾಖೆಗಳ ಖಾಲಿ ಹುದ್ದೆಗಳ ಸಂಖ್ಯೆಯಲ್ಲಿ (ಕಳೆದ 5 ವರ್ಷಗಳಲ್ಲಿ) ಸಾಧಾರಣ ಏರಿಕೆ ಕಂಡಿರುತ್ತದೆ.
15. ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಕಳೆದ ಐದು ವರ್ಷಗಳಲ್ಲಿ ಮಂಜೂರಾದ, ಕಾರ್ಯನಿರತ ಮತ್ತು ಖಾಲಿ ಹುದ್ದೆಗಳಲ್ಲಿ ಯಾವುದೇ ಗಮನಾರ್ಹ ಬದಲಾವಣೆ ಆಗಿಲ್ಲವೆಂಬುದು ವಾಸ್ತವ ಸಂಗತಿ, ಬಹುಶಃ ಇದು ಸರ್ಕಾರದ ಸಿಬ್ಬಂದಿ ನೇಮಕಾತಿ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯಲ್ಲಿ ನಿಯಂತ್ರಣವನ್ನು ಮುಂದುವರೆಸಿಕೊಂಡು ಬಂದಿರುವುದರ

ದ್ಯೋತಕವಾಗಿದೆ. ಪರಿಶಿಷ್ಟ ಪಂಗಡಗಳ ಕಲ್ಯಾಣ, ಸಹಕಾರ, ಅಲ್ಪಸಂಖ್ಯಾತರ ಕಲ್ಯಾಣ, ಸಮಾಜ ಕಲ್ಯಾಣ, ಸಾರಿಗೆ, ಕಾರ್ಮಿಕ, ಪಶುಸಂಗೋಪನೆ, ಆಹಾರ ಮತ್ತು ನಾಗರಿಕ ಸರಬರಾಜು ಮತ್ತು ಗ್ರಾಹಕ ವ್ಯವಹಾರಗಳು, ಆರ್ಥಿಕ ಮತ್ತು ಆರೋಗ್ಯ ಮತ್ತು ಕುಟುಂಬ ಕಲ್ಯಾಣ ಇಲಾಖೆ ಮುಂತಾದ ಪ್ರಮುಖ ಇಲಾಖೆಗಳಲ್ಲಿ, ಮಂಜೂರಾದ ಹುದ್ದೆಗಳ ಸಂಖ್ಯೆ ಹೆಚ್ಚಳವಾಗಿದ್ದರೂ, ಆ ಇಲಾಖೆಗಳಲ್ಲಿಯೇ ಉದಾಹರಣೆಗೆ, ಸಮಾಜ ಕಲ್ಯಾಣ, ಅಲ್ಪಸಂಖ್ಯಾತರ ಕಲ್ಯಾಣ, ಸಹಕಾರ ಮತ್ತು ಆಹಾರ ಮತ್ತು ನಾಗರಿಕ ಸರಬರಾಜು ಮತ್ತು ಗ್ರಾಹಕ ವ್ಯವಹಾರಗಳ ಇಲಾಖೆಗಳಲ್ಲಿ ಯಾವ ಕಾರಣದಿಂದ ಖಾಲಿ ಹುದ್ದೆಗಳ ಸಂಖ್ಯೆಯಲ್ಲಿ ಏರಿಕೆಯಾಗಿದೆ ಎಂಬುದನ್ನು ಗ್ರಹಿಸುವುದು ಕಷ್ಟವಾಗಿದೆ.

16. ಹುದ್ದೆಗಳನ್ನು ಸೃಜಿಸುವ ವಿಷಯದಲ್ಲಿ ಯಾವುದೇ ಸುವ್ಯವಸ್ಥಿತ ವಿಧಾನ ಅಥವಾ ನೀತಿಯು ಇರುವುದಿಲ್ಲವೆಂಬ ಅಂಶವನ್ನು ಆಯೋಗವು ಗಮನಿಸಿರುತ್ತದೆ. ಇದನ್ನು ಸರಳೀಕರಣಗೊಳಿಸುವ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಅವಶ್ಯಕತೆಯಿದೆ. ಆಯಾ ಇಲಾಖೆಗಳ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಣೆಗೆ ಅಗತ್ಯವಿರುವ ಸಿಬ್ಬಂದಿ ಕಾರ್ಯಬಲವನ್ನು ನಿರ್ಧರಿಸಲು ಸರ್ಕಾರದ ಪ್ರತಿಯೊಂದು ಇಲಾಖೆಯಲ್ಲಿನ ಸಿಬ್ಬಂದಿ ಸಂಖ್ಯಾಬಲವನ್ನು ಪುನರ್ ವಿಮರ್ಶೆ ಮಾಡಬೇಕೆಂದು ಮತ್ತು ಆಡಳಿತಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಹೊಸ ತಂತ್ರಜ್ಞಾನಗಳು ಮತ್ತು ಕಾರ್ಯವಿಧಾನಗಳು, ಅಗತ್ಯ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳ ಮೇಲೆ ಬೀರಬಹುದಾದ ಪ್ರಭಾವವನ್ನು ಸಹ ಪರಿಗಣಿಸುವಂತೆ 6ನೇ ರಾಜ್ಯ ವೇತನ ಆಯೋಗವು ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಿರುತ್ತದೆ. ಈ ಆಯೋಗವು ಈ ಶಿಫಾರಸ್ಸುಗಳನ್ನು ಪುನರುಚ್ಚರಿಸುತ್ತದೆ.
17. ಕರ್ನಾಟಕ ಆಡಳಿತ ಸುಧಾರಣಾ ಆಯೋಗ-2 (ಕೆಎಆರ್‌ಸಿ-2) ಸಹ ಇಲಾಖೆಗಳ ಪುನರ್ ರಚನೆ ಮತ್ತು ಸರ್ಕಾರದ ಎಲ್ಲಾ ಹಂತಗಳಲ್ಲಿ ಸಿಬ್ಬಂದಿ ಬಲದ ಸಮರ್ಪಕ ಹೊಂದಾಣಿಕೆ (rationalization) ಮತ್ತು ನವೀನ ತಂತ್ರಜ್ಞಾನಗಳ ಮೂಲಕ ವಿವಿಧ ಇಲಾಖೆಗಳಲ್ಲಿನ ಅನಗತ್ಯ ವೃಂದ/ಸಿಬ್ಬಂದಿಯನ್ನು ಗುರುತಿಸುವ ಮತ್ತು ಇಲಾಖೆಗಳನ್ನು ವಿಲೀನಗೊಳಿಸುವ ಬಗ್ಗೆ ಸಲಹೆಗಳನ್ನು ನೀಡಿರುತ್ತದೆ ಎಂಬುದನ್ನು ಇಲ್ಲಿ ಉಲ್ಲೇಖಿಸುವುದು ಯುಕ್ತವೆನಿಸುತ್ತದೆ. ಆಡಳಿತ ಸುಧಾರಣಾ ಆಯೋಗವು ಇಲ್ಲಿಯವರೆಗೆ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲದ ನಿರ್ವಹಣೆ, ಆಡಳಿತ ಸುಧಾರಣೆ ಮತ್ತು ಅಗತ್ಯ ಸೇವೆಗಳ ಪೂರೈಕೆಗೆ ಉತ್ತಮ ಕ್ರಮಗಳು, ನೀತಿಗಳು ಮತ್ತು ಕಾರ್ಯವಿಧಾನಗಳ ಮರುರೂಪಿಸುವಿಕೆ, ಇಲಾಖೆಗಳ ಯೋಜಿತ ಪುನರ್ ರಚನೆ, ವೃಂದಗಳು ಮತ್ತು ಇಲಾಖೆಗಳ ವಿಲೀನ, ಸಿಬ್ಬಂದಿಗಳ ಮರು ಸಂಯೋಜನೆ ಮತ್ತು ಮರು ನಿಯೋಜನೆ, ಹಾಲಿ ಇರುವ ಸಿಬ್ಬಂದಿಗಳ ಸಮರ್ಪಕ ಬಳಕೆ, ಅನಗತ್ಯ ಹುದ್ದೆಗಳ ಕಡಿತ, ಕರ್ತವ್ಯ ಮತ್ತು ಜವಾಬ್ದಾರಿಗಳ ಸಮರ್ಪಕ ಹಂಚಿಕೆ ಮತ್ತು ವಿಶೇಷ ಕೌಶಲ್ಯಗಳನ್ನು ಉತ್ತಮಗೊಳಿಸಲು ಸಾಮರ್ಥ್ಯ ಬಲವರ್ಧನೆ ಮತ್ತು ತರಬೇತಿಗಳನ್ನು ನೀಡುವ ಅಗತ್ಯತೆ ಕುರಿತು ಕರ್ನಾಟಕ ಆಡಳಿತ ಸುಧಾರಣಾ ಆಯೋಗವು ಇಲ್ಲಿಯವರೆಗೆ 7 ವರದಿಗಳನ್ನು ಸಲ್ಲಿಸಿದೆ. ಆಡಳಿತ ಸುಧಾರಣಾ ಆಯೋಗವು ಮಾಡಿರುವ ಶಿಫಾರಸ್ಸಿನ ಉಪಕ್ರಮಗಳು ಕೇವಲ ದಕ್ಷತೆ ಮತ್ತು ಉತ್ಪಾದಕತೆಯನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸುವುದಲ್ಲದೆ, ಸಿಬ್ಬಂದಿ ಸಂಖ್ಯಾಬಲವನ್ನು ತರ್ಕಬದ್ಧಗೊಳಿಸುವ ಮೂಲಕ ಆಡಳಿತಾತ್ಮಕ ವೆಚ್ಚದಲ್ಲಿ ಉಳಿತಾಯ ಸಾಧಿಸಲಿದ್ದು, ವೇತನ ಪರಿಷ್ಕರಣೆಯ ಕಾರಣದಿಂದ ಅಗತ್ಯವಿರುವ ಹೆಚ್ಚುವರಿ ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳ ಹಿನ್ನೆಲೆಯಲ್ಲಿ ಈ ವಿಚಾರವು ಆಯೋಗಕ್ಕೆ ಆಸಕ್ತಿಕರ ಅಂಶವಾಗಿದೆ.

18. ಹುದ್ದೆಗಳ ಲಭ್ಯತೆ ಮತ್ತು ಖಾಲಿ ಹುದ್ದೆಗಳು, ಇತ್ಯಾದಿ ವಿಷಯಗಳು ಆಯೋಗದ ಪರಿಶೀಲನಾರ್ಹ ಅಂಶಗಳ ವ್ಯಾಪ್ತಿಯಡಿಯಲ್ಲಿ ಒಳಪಡುವುದಿಲ್ಲವೆಂದು ಪ್ರತಿಪಾದಿಸಬಹುದಾಗಿದೆಯಾದರೂ, 6ನೇ ರಾಜ್ಯ ವೇತನ ಆಯೋಗವು (ಹಾಗೂ ಪ್ರಸ್ತುತದಲ್ಲಿ 2ನೇ ಕರ್ನಾಟಕ ಆಡಳಿತ ಸುಧಾರಣೆ ಆಯೋಗ) ಇಲಾಖೆಗಳ ಕಾರ್ಯಬಲದ ಉತ್ಪಾದಕತೆಯನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸಲು ವಿವಿಧ ಇಲಾಖೆಗಳಲ್ಲಿನ ಹುದ್ದೆಗಳ ರಚನೆ, ಬಳಕೆ ಮತ್ತು ಖಾಲಿ ಹುದ್ದೆಗಳನ್ನು ತರ್ಕಬದ್ಧಗೊಳಿಸಬೇಕೆಂದು ಸ್ಪಷ್ಟವಾಗಿ ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಿದ್ದರೂ ಸಹ, ಕಳೆದ 5 ವರ್ಷಗಳಲ್ಲಿ, ಅಂದರೆ, 6ನೇ ರಾಜ್ಯ ವೇತನ ಆಯೋಗವು ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಿದಾಗಿನಿಂದಲೂ ಈ ಕುರಿತು ಯಾವುದೇ ಗಮನಾರ್ಹ ಬೆಳವಣಿಗೆಯಾಗದಿರುವುದು ಕಂಡು ಬಂದಿರುವುದರಿಂದ, ನಾವು ಈ ವಿಷಯವನ್ನು ಇಲ್ಲಿ ಪ್ರಸ್ತಾಪಿಸುವುದು ಅಗತ್ಯವಾಗಿರುತ್ತದೆ. ವಾಸ್ತವವಾಗಿ, ಕಳೆದ ಹತ್ತು ವರ್ಷಗಳಲ್ಲಿ ಖಾಲಿ ಹುದ್ದೆಗಳ ವಸ್ತುಸ್ಥಿತಿಯನ್ನು ಗಮನಿಸಿದಾಗ 2013-14 ರಲ್ಲಿ ಶೇ.24.31 ಇದ್ದದ್ದು 2022-23 ರಲ್ಲಿ ಶೇ.33.15 ರಷ್ಟು ಗಣನೀಯವಾಗಿ ಏರಿಕೆಯಾಗಿರುವುದು, ಅದೇ ಹತ್ತು ವರ್ಷಗಳ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ, ಮಂಜೂರಾದ ಹುದ್ದೆಗಳ ಸಂಖ್ಯೆಯೂ ಸಹ 2013-14 ರಲ್ಲಿ 7,45,640 ಇದ್ದದ್ದು 2022-23 ರಲ್ಲಿ 7,72,025 ರಷ್ಟು ಅಂದರೆ ಶೇ.0.40 ರಷ್ಟು ಏರಿಕೆಯನ್ನು ಕಂಡಿದೆ.

ಹೊರಗುತ್ತಿಗೆ / ಗುತ್ತಿಗೆ ನೌಕರರು

19. ಇಲಾಖೆಯ ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಹಣೆಯಲ್ಲಿನ ಸಿಬ್ಬಂದಿಯ ಕೊರತೆಯನ್ನು ತಾತ್ಕಾಲಿಕ ಕ್ರಮವಾಗಿ ಹೊರಗುತ್ತಿಗೆಯ ಮೂಲಕ ನೀಗಿಸಲಾಗುತ್ತಿದೆ. ತಾಂತ್ರಿಕ ವಿದ್ಯಾರ್ಹತೆ ಅಗತ್ಯವಿರುವ ಹುದ್ದೆಗಳು, ಇಲಾಖಾ ಮುಖ್ಯಸ್ಥರ ಹುದ್ದೆಗಳು, ಸಚಿವರು ಮತ್ತು ಸಚಿವರ ಸ್ಥಾನಮಾನ ಹೊಂದಿರುವ ಸಚಿವರ ಆಪ್ತ ಶಾಖೆಯಲ್ಲಿನ ಸಿಬ್ಬಂದಿ, ಸಂಸತ್ ಸದಸ್ಯರು, ಕರ್ನಾಟಕ ವಿಧಾನ ಸಭೆ ಸದಸ್ಯರ ಮತ್ತು ವಿಧಾನ ಪರಿಷತ್ ಸದಸ್ಯರ ಆಪ್ತ ಸಹಾಯಕರು ಮತ್ತು ಸರ್ಕಾರದ ಮೂಲಕ ರಚಿಸಲಾದ ಆಯೋಗದ ಅಧ್ಯಕ್ಷಕರು ಅಥವಾ ಸಮಿತಿ ಮತ್ತು ಈ ಕಛೇರಿಗಳ ಅವಧಿಯೊಂದಿಗೆ ಸಹವರ್ತಿಯಾಗಿರುವಂತಹ ಆಪ್ತ ಶಾಖೆಯಲ್ಲಿನ ಹುದ್ದೆಗಳಿಗೆ ಹೊರಗುತ್ತಿಗೆ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ನಿಯಮಾನುಸಾರ ನೇಮಕ ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳಲು ಅವಕಾಶವಿರುವುದನ್ನು ಗಮನಿಸಲಾಗಿದೆ. ಇನ್ನೊಂದೆಡೆ, ಇಲಾಖೆಗಳು ಗ್ರೂಪ್-ಡಿ ನೌಕರರು, ವಾಹನ ಚಾಲಕರು, ಬೆರಳಚ್ಚುಗಾರರು, ದತ್ತಾಂಶ ನಮೂದಕರು, ಅಡುಗೆಯವರು, ಅಡುಗೆ ಸಹಾಯಕರು, ಭದ್ರತಾ ಸಿಬ್ಬಂದಿಯ ಸೇವೆಯನ್ನು ಹೊರಗುತ್ತಿಗೆ ಮೂಲಕ ಪಡೆದು, ಇಲಾಖೆಯ ಕಾರ್ಯಬಲವನ್ನು ವೃದ್ಧಿಸಿಕೊಂಡಿರುತ್ತವೆ. 2023-24ರಲ್ಲಿ ಹೊರಗುತ್ತಿಗೆ ಅಥವಾ ಗುತ್ತಿಗೆ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ಸುಮಾರು 68,000 ವ್ಯಕ್ತಿಗಳು ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿದ್ದು, ಇದಕ್ಕಾಗಿ ರೂ.1,685 ಕೋಟಿಗೂ ಹೆಚ್ಚು ವೆಚ್ಚ ಮಾಡಲಾಗುತ್ತಿದೆ ಎಂದು ಅಂದಾಜಿಸಲಾಗಿದೆ.
20. ಇದರ ಜೊತೆಗೆ, ಕರ್ನಾಟಕ ದಿನಗೂಲಿ ನೌಕರರ ಕಲ್ಯಾಣ ಅಧಿನಿಯಮ, 2012 ರ ಉಪಬಂಧಗಳನ್ವಯ ಸುಮಾರು 7,000 ದಿನಗೂಲಿ ನೌಕರರ ಸೇವೆಗಳನ್ನು ಮುಂದುವರಿಸಲಾದ ಕಾರಣ, ವಿವಿಧ ಹಂತಗಳಲ್ಲಿ ಅಗತ್ಯವಿರುವ ಸಿಬ್ಬಂದಿಯ ಪೂರೈಕೆಯಾಗಿರುತ್ತದೆ ಹಾಗೂ ಈ ಉದ್ದೇಶಕ್ಕಾಗಿ ಪ್ರತಿ ವರ್ಷ ಅಂದಾಜು ರೂ.250 ಕೋಟಿಗಳ ವೆಚ್ಚವಾಗುತ್ತಿದೆ.

21. ಹೊರಗುತ್ತಿಗೆ ನೇಮಕವು, ಕೆಲವು ವರ್ಗಗಳ ಕೆಲಸಗಳಿಗೆ ಆರ್ಥಿಕ ದೃಷ್ಟಿಯಿಂದ ಸರಿಯಾಗಿದೆ. ಉದಾಹರಣೆಗೆ, ಕಾರ್ಯಕಾರಿ ಕರ್ತವ್ಯಗಳನ್ನು ನಿರ್ವಹಿಸುವ ಅಧಿಕಾರಿಗಳಿಗೆ ಗೊತ್ತುಪಡಿಸಿದ ವಾಹನಗಳ ಜೊತೆಗೆ ಚಾಲಕರನ್ನು ಒದಗಿಸುವ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯು ಮುಂದುವರೆದರೂ, ಅದನ್ನು ಈಗ ಕೇವಲ ಪ್ರಮುಖ ಅಧಿಕಾರಿಗಳಿಗೆ ಸೀಮಿತಗೊಳಿಸಲಾಗಿದೆ. ವಾಹನಗಳನ್ನು ಪಡೆಯಲು ಅರ್ಹರಾದ ಇತರ ಅಧಿಕಾರಿಗಳು, ಕಾಲಕಾಲಕ್ಕೆ ಸರ್ಕಾರದಿಂದ ನಿಗದಿಪಡಿಸಲಾದ ದರಗಳಲ್ಲಿ ವಾಹನಗಳನ್ನು ಬಾಡಿಗೆ ಪಡೆಯಲು ಮತ್ತು ಅವುಗಳನ್ನು ಕಛೇರಿಯ ಅಧಿಕೃತ ಕೆಲಸಗಳಿಗೆ ಉಪಯೋಗಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಅನುಮತಿಸಲಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಈ ಕ್ರಮದಿಂದ ಹೊಸ ವಾಹನಗಳ ಖರೀದಿಯನ್ನು ಸೀಮಿತಗೊಳಿಸಿದ್ದು, ವಾಹನ ಚಾಲಕರ ನೇಮಕಾತಿ, ನಿರ್ವಹಣೆ ದರದಲ್ಲಿ ಗಮನಾರ್ಹ ಇಳಿಕೆ ಮತ್ತು ಸೀಮಿತ ಸರ್ಕಾರಿ ವಾಹನಗಳ ಬಳಕೆಗೆ ಕಾರಣವಾಗಿದೆ. ಅದೇ ರೀತಿ, ಕೇಂದ್ರ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಬೃಹತ್ ಕಛೇರಿಗಳು ಇರುವಲ್ಲಿ, ಅವುಗಳ ಸುಸ್ಥಿತಿ ಮತ್ತು ನಿರ್ವಹಣೆ, ಉದ್ಯಾನ ನಿರ್ವಹಣೆ ಮತ್ತು ಭದ್ರತಾ ಸೇವೆಗಳನ್ನು ಹೊರಗುತ್ತಿಗೆಯ ಮೂಲಕವೇ ಪಡೆಯುವುದರಿಂದಾಗಿ ಇಂತಹ ಪ್ರತಿಯೊಂದು ದಿನನಿತ್ಯದ ಕೆಲಸಗಳಿಗಾಗಿ ನೌಕರರನ್ನು ನೇಮಕ ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳುವ ಅವಶ್ಯಕತೆ ಇಲ್ಲದಂತಾಗಿದೆ.
22. ಕೆಲವು ಇಲಾಖೆಗಳು ಪ್ರಮುಖ ಸೇವೆಗಳನ್ನು ಸಹ ಹೊರಗುತ್ತಿಗೆಯ ಮೂಲಕ ಪಡೆಯುತ್ತಿರುವುದನ್ನು ಗಮನಿಸಲಾಗಿದೆ. ಈ ಸನ್ನಿವೇಶದಲ್ಲಿ, ಶಿಕ್ಷಣ, ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಆರೋಗ್ಯ, ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಭದ್ರತೆ, ಸಮಾಜ ಕಲ್ಯಾಣ, ಸಾರಿಗೆ ಇಲಾಖೆಗಳಂತೆ ಅಗತ್ಯ ಸೇವೆಗಳನ್ನು ಪೂರೈಸುವ ಇಲಾಖೆಗಳು, ದಕ್ಷತೆ, ಹೊಣೆಗಾರಿಕೆ ಮತ್ತು ನಿರಂತರ ಸೇವೆಗಳ ಪೂರೈಕೆಯನ್ನು ಖಚಿತಪಡಿಸಲು ಅಗತ್ಯ ಸಂಖ್ಯೆಯ ಖಾಯಂ ಸಿಬ್ಬಂದಿಯನ್ನು ಹೊಂದಿರಬೇಕು ಎಂಬುದು ಆಯೋಗದ ಅಭಿಪ್ರಾಯವಾಗಿದೆ.

ವೇತನ ಮತ್ತು ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನ ವೆಚ್ಚಗಳು

23. ಈ ಮೊದಲೇ ನಾವು ಹೇಳಿದಂತೆ, ಸರ್ಕಾರಿ ವೇತನ ಬಿಲ್ಲುಗಳು ಸರ್ಕಾರದ ವೆಚ್ಚಗಳ ಪ್ರಮುಖ ಅಂಶವಾಗಿದೆ. ಕೆಳಗಿನ ಕೋಷ್ಟಕ 2.9 ರಲ್ಲಿ ಕಳೆದ 3 ದಶಕಗಳಲ್ಲಿ ವೇತನಗಳು ಮತ್ತು ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನಗಳಿಗಾಗಿ ಸರ್ಕಾರದಿಂದ ಭರಿಸಲಾದ ವೆಚ್ಚಗಳನ್ನು ವಿವರಿಸಲಾಗಿದೆ. ಕಳೆದ ಮೂರು ದಶಕಗಳಲ್ಲಿ ವೇತನ ಮತ್ತು ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನಗಳೆರಡರ ಮೇಲೆ ಮಾಡಲಾದ ವೆಚ್ಚಗಳಲ್ಲಿ ಸತತ ಏರಿಕೆಯನ್ನು ಈ ಕೋಷ್ಟಕವು ಸ್ಪಷ್ಟವಾಗಿ ತೋರಿಸುತ್ತದೆ. ಆರ್ಥಿಕ ವರ್ಷ 2022-23 ರಲ್ಲಿ ನೌಕರರ ವೇತನದ ವೆಚ್ಚವು ರೂ.35,467 ಕೋಟಿಗಳು ಮತ್ತು ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನ ವೆಚ್ಚವು ರೂ.20,666 ಕೋಟಿಗಳಾಗಿದ್ದು, ಆರ್ಥಿಕ ವರ್ಷ 1990-91 ರಲ್ಲಿ ವೇತನ ವೆಚ್ಚವು ರೂ.1,289 ಮತ್ತು ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನ ವೆಚ್ಚವು ರೂ.260 ಕೋಟಿಯಾಗಿತ್ತು. ಬೆಲೆ ಏರಿಕೆ ಮತ್ತು ಹಣದ ಮೌಲ್ಯ ಇಳಿಕೆಯನ್ನು ಪರಿಗಣಿಸಿದರೂ ಇದು ಗಣನೀಯ ಏರಿಕೆಯಾಗಿರುತ್ತದೆ.

ಕೋಷ್ಟಕ 2.9 ಕರ್ನಾಟಕದಲ್ಲಿ ಕಳೆದ ಮೂರು ದಶಕಗಳಲ್ಲಿ ವೇತನಗಳು ಮತ್ತು ಪಿಂಚಣಿಗಳ ಮೇಲೆ ಮಾಡಲಾದ ವೆಚ್ಚ			
ವರ್ಷ	ನೌಕರರ ಸಂಖ್ಯೆ (ಮಂಜೂರಾದ ಒಟ್ಟು ಸಂಖ್ಯೆ)	ವೇತನ (ರೂ. ಕೋಟಿಗಳಲ್ಲಿ)	ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನ (ರೂ. ಕೋಟಿಗಳಲ್ಲಿ)
1990-91	5,03,990	1,289	260
1991-92	4,96,921	1,431	297
1992-93	5,16,496	1,657	349
1993-94	5,29,412	1,941	410
1994-95	5,62,552	2,213	470
1995-96	5,89,462	2,481	559
1996-97	5,98,037	2,871	716
1997-98	5,89,298	3,365	809
1998-99	6,19,753	3,810	972
1999-00	6,39,331	4,576	1,539
2000-01	6,26,899	4,630	1,583
2001-02	6,25,199	5,030	1,641
2002-03	6,29,657	4,941	1,773
2003-04	6,29,198	5,523	1,901
2004-05	6,18,826	5,392	2,157
2005-06	5,98,817	5,750	2,237
2006-07	6,02,121	6,545	2,496
2007-08	6,32,319	8,410	3,241
2008-09	6,62,048	9,927	4,113
2009-10	6,77,322	10,396	3,408
2010-11	6,87,822	11,086	4,070
2011-12	6,96,242	11,870	5,436
2012-13	7,03,631	15,700	7,227
2013-14	7,45,640	17,789	9,152
2014-15	7,50,327	19,737	10,118
2015-16	7,51,434	20,475	11,251
2016-17	7,79,439	21,502	12,123
2017-18	7,73,454	25,406	13,183
2018-19	7,72,173	22,857	11,684
2019-20	7,70,841	29,533	15,109
2020-21	7,72,435	31,525	18,404
2021-22	7,68,975	31,849	18,936
2022-23	7,72,025	35,467	20,666
ಆಧಾರ: ಆರ್ಥಿಕ ಇಲಾಖೆ, ಕರ್ನಾಟಕ ಸರ್ಕಾರ			

24. ಕಳೆದ ಐದು ವರ್ಷಗಳಲ್ಲಿ ವಿವಿಧ ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಿಗೆ ಸಹಾಯಾನುದಾನವಾಗಿ ನೀಡಲಾದ ವೇತನ ವೆಚ್ಚವನ್ನು ಕೋಷ್ಟಕ 2.10 ರಲ್ಲಿ ನೀಡಲಾಗಿದೆ:

ಕೋಷ್ಟಕ 2.10 2018-19 ರಿಂದ 2022-23 ವರ್ಷಗಳ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ ವಿವಿಧ ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಿಗೆ ನೀಡಲಾದ ಸಹಾಯಾನುದಾನದ ವೆಚ್ಚ	
ವರ್ಷ	ಮೊತ್ತ (ರೂ. ಕೋಟಿಗಳಲ್ಲಿ)
2018-19	7,013
2019-20	8,211
2020-21	7,765
2021-22	7,842
2022-23	8,045
ಆಧಾರ: ಆರ್ಥಿಕ ಇಲಾಖೆ, ಕರ್ನಾಟಕ ಸರ್ಕಾರ	

25. ಕಳೆದ ಐದು ವರ್ಷಗಳಲ್ಲಿ, ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರ ಮತ್ತು ಖಾಸಗಿ ಅನುದಾನಿತ ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ನೌಕರರ ವೇತನಗಳ ಮೇಲಿನ ವೆಚ್ಚದಲ್ಲಿ ಗಣನೀಯ ಏರಿಕೆಯಾಗಿರುವುದನ್ನು ಗಮನಿಸಲಾಗಿದೆ. ರಾಜ್ಯದ ಆರ್ಥಿಕ ಮಿತವ್ಯಯ ಕ್ರಮಗಳ ಭಾಗವಾಗಿ ನೇಮಕಾತಿ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಗಳ ಮೇಲೆ ನಿರ್ಬಂಧಗಳನ್ನು ಹೇರಿದ್ದರೂ ಮತ್ತು ಖಾಲಿ ಹುದ್ದೆಗಳ ಪರಿಸ್ಥಿತಿ ಹಾಗೆಯೇ ಮುಂದುವರಿಯುತ್ತಿದ್ದರೂ ಸಹ ಈ ಏರಿಕೆ ಕಂಡು ಬಂದಿರುತ್ತದೆ. ವೇತನ ಮತ್ತು ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನಗಳ ಪರಿಷ್ಕರಣೆ ಮತ್ತು ಪಾವತಿಸಲಾಗುವ ತುಟ್ಟಿ ಭತ್ಯೆ ಮತ್ತು ನೌಕರರಿಗೆ ಕಾಲಕಾಲಕ್ಕೆ ನೀಡಲಾಗುವ ವಾರ್ಷಿಕ ಬಡ್ತಿಗಳ ನೀಡಿಕೆಯಿಂದ ವೇತನಗಳು ಮತ್ತು ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನಗಳ ಮೇಲಿನ ವೆಚ್ಚಗಳ ಏರಿಕೆಗೆ ಕಾರಣವಾಗಿದೆ.

26. ಜನಸಂಖ್ಯೆಗೆ ಅನುಗುಣವಾಗಿ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರ ಅನುಪಾತದಲ್ಲಿ ಕರ್ನಾಟಕದ ಸಿಬ್ಬಂದಿ ಸಂಖ್ಯೆಯು ಹೆಚ್ಚಾಗಿದೆಯೇ ಅಥವಾ ಕಡಿಮೆ ಇದೆಯೇ ಎಂಬುದನ್ನು ತಿಳಿದುಕೊಳ್ಳಲು ಆಯೋಗವು ಅಂಕಿಸಂಖ್ಯೆಗಳನ್ನು ಸಹ ಪಡೆದುಕೊಂಡಿದೆ. ಈ ವಿವರಗಳನ್ನು ಕೋಷ್ಟಕ 2.11 ರಲ್ಲಿ ತೋರಿಸಲಾಗಿದೆ.

ಕೋಷ್ಟಕ 2.11 2023 ರಲ್ಲಿ ಪ್ರಕ್ಷೇಪಿಸಲಾದ ಜನಸಂಖ್ಯೆಗೆ ಅನುಗುಣವಾಗಿ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರ ಅನುಪಾತ			
ಭಾರತ ಸರ್ಕಾರ / ರಾಜ್ಯ	ಪ್ರಕ್ಷೇಪಿಸಲಾದ ಜನಸಂಖ್ಯೆ-2023 (ರೂ. ಲಕ್ಷಗಳಲ್ಲಿ)	ನೌಕರರು (ರೂ. ಲಕ್ಷಗಳಲ್ಲಿ)	ಪ್ರತಿ ಸಿಬ್ಬಂದಿಗೆ ಜನಸಂಖ್ಯೆ
ಭಾರತ ಸರ್ಕಾರ	13,934.24	30.64	455
ಆಂಧ್ರ ಪ್ರದೇಶ	532.63	4.44	120
ತೆಲಂಗಾಣ	381.81	3.6	106
ಗೋವಾ	15.79	0.63	25
ಕೇರಳ	358.60	5.15	70
ಕರ್ನಾಟಕ	679.39	5.16	132
ಮಹಾರಾಷ್ಟ್ರ	1,269.54	5.34	238
ತಮಿಳುನಾಡು	769.93	5.28	146
ಆಧಾರ: ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಜನಸಂಖ್ಯಾ ಆಯೋಗ, ವೇತನ ಮತ್ತು ಭತ್ಯೆಗಳ ಮೇಲಿನ ವಾರ್ಷಿಕ ವರದಿ, ಭಾರತ ಸರ್ಕಾರ ಮತ್ತು ಸಂಬಂಧಪಟ್ಟ ರಾಜ್ಯಗಳ ಸರ್ಕಾರಗಳ ಜಾಲತಾಣಗಳು			

27. ಮೇಲಿನ ಕೋಷ್ಟಕವು ಜನಸಂಖ್ಯೆಗೆ ಅನುಗುಣವಾಗಿ ಕರ್ನಾಟಕದಲ್ಲಿ ಮತ್ತು ನೆರೆಯ ರಾಜ್ಯಗಳಲ್ಲಿನ ನೌಕರರ ಸಂಖ್ಯೆಯು ಸಮನಾಗಿರುವುದನ್ನು ತೋರಿಸುತ್ತದೆ. ಆಯೋಗದೊಂದಿಗೆ ನಡೆಸಿದ ಚರ್ಚೆಗಳ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ, ಕೆಲವು ಇಲಾಖೆಗಳು ಮತ್ತು ಸಂಘಗಳು ಜನಸಂಖ್ಯೆ ಹೆಚ್ಚಳದ ಅನುಪಾತಕ್ಕೆ ಅನುಗುಣವಾಗಿ ಹುದ್ದೆಗಳನ್ನು ಮಂಜೂರು ಮಾಡಬೇಕೆಂದು ವಾದಿಸಿರುತ್ತಾರೆ. ಆದರೆ, ಜನಸಂಖ್ಯೆ ಹೆಚ್ಚಳಕ್ಕನುಸಾರವಾಗಿ ಮಂಜೂರಾತಿ ಹುದ್ದೆಗಳ ಅನುಪಾತದಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚಳವಿರಬೇಕೆಂಬ ವಾದಕ್ಕೆ ಯಾವುದೇ ಸಮರ್ಥನೀಯ ಕಾರಣಗಳಿಲ್ಲವೆಂದು ಆಯೋಗವು ಭಾವಿಸುತ್ತದೆ. ಇಲಾಖೆಗಳಿಗೆ ನಿಗದಿಪಡಿಸಲಾದ ಕರ್ತವ್ಯ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಯಗಳ ಸೂಕ್ತ ಪರಿಶೀಲನೆಯ ನಂತರವೇ ಹುದ್ದೆಗಳ ಸೃಜನೆ ಮತ್ತು ಖಾಲಿ ಹುದ್ದೆಗಳನ್ನು ಭರ್ತಿ ಮಾಡಬೇಕೇ ಹೊರತು ಪ್ರತಿ ನೌಕರ ಜನಸಂಖ್ಯಾ ಮಾನದಂಡದ ಮೇಲಲ್ಲ.

ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರಲ್ಲಿ ಲಿಂಗ ಸಮಾನತೆ

28. ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರದಲ್ಲಿ ದಿನಾಂಕ: 01.10.2023 ರಲ್ಲಿದ್ದಂತೆ ಒಟ್ಟು 1,84,688 ಮಹಿಳಾ ನೌಕರರು ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿದ್ದಾರೆ. ಕಳೆದ 5 ವರ್ಷಗಳಲ್ಲಿ ಮಹಿಳೆಯರ ಪ್ರಾತಿನಿಧ್ಯವು ಶೇ.34 ರಿಂದ ಶೇ.35 ಕ್ಕೆ ಏರಿಕೆಯಾಗಿದ್ದು, ಇದು ಕರ್ನಾಟಕ ನಾಗರಿಕ ಸೇವೆಗಳ (ಸಾಮಾನ್ಯ ನೇಮಕಾತಿ) ನಿಯಮಗಳ ಪ್ರಕಾರ ನೇರ ನೇಮಕಾತಿಯಲ್ಲಿ ಮಹಿಳೆಯರಿಗಾಗಿ ಮೀಸಲಿಡಿಸಲಾದ ಶೇ.33 ರಷ್ಟಕ್ಕಿಂತ ತುಸು ಹೆಚ್ಚಾಗಿದೆ. 2018 ರಿಂದ 2022 ರ ನಡುವೆ ಮಹಿಳಾ ಪ್ರಾತಿನಿಧ್ಯವು ಪ್ರವರ್ಗ ಎ ದಲ್ಲಿ ಶೇ.25 ರಿಂದ ಶೇ.31 ರಷ್ಟು, ಪ್ರವರ್ಗ ಬಿ ಯಲ್ಲಿ ಶೇ.27 ರಿಂದ ಶೇ.30 ಮತ್ತು ಪ್ರವರ್ಗ ಡಿ ಯಲ್ಲಿ ಶೇ.34 ರಿಂದ ಶೇ.39 ರಷ್ಟು ಏರಿಕೆಯಾಗಿದ್ದು ಪ್ರವರ್ಗ ಸಿ ಯಲ್ಲಿ ಶೇ.35 ರಷ್ಟರಲ್ಲಿಯೇ ಮುಂದುವರಿದಿದೆ.

ಕೋಷ್ಟಕ 2.12					
ಕಳೆದ 5 ವರ್ಷಗಳಲ್ಲಿ ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರದಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿರುವ ಶೇಕಡಾವಾರು ಮಹಿಳಾ ನೌಕರರು					
ಪ್ರವರ್ಗ	2018	2019	2020	2021	2022
ಎ	25	31	29	30	31
ಬಿ	27	28	28	29	30
ಸಿ	35	35	35	35	35
ಡಿ	34	38	38	39	39
ಒಟ್ಟು	34	35	34	35	35
ಆಧಾರ: ಆರ್ಥಿಕ ಮತ್ತು ಸಾಂಖ್ಯಿಕ ನಿರ್ದೇಶನಾಲಯ, ಕರ್ನಾಟಕ ಸರ್ಕಾರ					

29. ಕೋಷ್ಟಕ 2.12 ರಲ್ಲಿ, 2022 ರ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ ಮಹಿಳಾ ಪ್ರಾತಿನಿಧ್ಯವು 39 ಇಲಾಖೆಗಳಲ್ಲಿ ಶೇ.33 ಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚಿದ್ದು, 35 ಇಲಾಖೆಗಳಲ್ಲಿ ಶೇ.20 ರಿಂದ ಶೇ.32 ರ ನಡುವಿನಲ್ಲಿದ್ದು, ಮತ್ತು ಇತರ ಇಲಾಖೆಗಳಲ್ಲಿ ಶೇ.20 ಕ್ಕಿಂತ ಕಡಿಮೆಯಿತ್ತು ಎಂಬುದನ್ನೂ ಸಹ ತೋರಿಸುತ್ತದೆ. ಕೆಲವು ಇಲಾಖೆಗಳು ನೇರ ನೇಮಕಾತಿಯಲ್ಲಿ ಕೆಲವು ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಅವಕಾಶಗಳನ್ನು ಮಾಡಿಕೊಂಡಿರುತ್ತವೆ. ಶಾಲಾ ಶಿಕ್ಷಣ ಮತ್ತು ಸಾಕ್ಷರತಾ ಇಲಾಖೆಯಲ್ಲಿ ಪ್ರಾಥಮಿಕ ಶಾಲಾ ಶಿಕ್ಷಕರ ನೇಮಕಾತಿಯಲ್ಲಿ ಮಹಿಳೆಯರಿಗಾಗಿ ಶೇ.50 ರಷ್ಟು ಮೀಸಲಾತಿಯನ್ನು ನಿಗದಿಪಡಿಸಿದೆ ಎಂದು ಉದಾಹರಿಸಬಹುದಾಗಿದೆ. ಇದರ ಪರಿಣಾಮವಾಗಿ ಒಟ್ಟು 1,44,266 ಶಿಕ್ಷಕರ ಪೈಕಿ 71,537 ಶಿಕ್ಷಕಿಯಿರುತ್ತಾರೆ. ಪೊಲೀಸ್ ಇಲಾಖೆಯು ಪೊಲೀಸ್ ಪೇದೆಗಳ ನೇಮಕಾತಿಯಲ್ಲಿ ಶೇ.20 ರಷ್ಟು ಹುದ್ದೆಗಳನ್ನು ಮಹಿಳೆಯರಿಗೆ ಮೀಸಲಿರಿಸಿದ್ದು, 75,447 ಕಾರ್ಯನಿರತ ಪೊಲೀಸ್ ಪೇದೆಗಳ ಪೈಕಿ 8,002 ರಷ್ಟು ಮಹಿಳಾ ಪೇದೆಗಳಿದ್ದಾರೆ. ಪ್ರಸ್ತುತ, ಯಾವ ಇಲಾಖೆಯಲ್ಲಿ, ಯಾವ ವೃಂದದಲ್ಲಿ ಮಹಿಳಾ ನೌಕರರ ಪ್ರಾತಿನಿಧ್ಯವು ಕಡಿಮೆಯಿರುತ್ತದೆಯೋ ಅಂತಹ ಪ್ರಕರಣಗಳಲ್ಲಿ ಸೂಕ್ತ ಮಹಿಳಾ ಪ್ರಾತಿನಿಧ್ಯತೆಯನ್ನು ಖಚಿತಪಡಿಸಲು ಗಂಭೀರ ಪ್ರಯತ್ನಗಳನ್ನು ಇಲಾಖೆಗಳು ಕೈಗೊಳ್ಳಬೇಕೆಂದು ಆಯೋಗವು ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡುತ್ತದೆ. ಈ ಸಂಬಂಧ, 2ನೇ ಕರ್ನಾಟಕ ಆಡಳಿತ ಸುಧಾರಣಾ ಆಯೋಗವು ಪೊಲೀಸ್ ಪೇದೆ ವೃಂದದ ನೇಮಕಾತಿಯಲ್ಲಿ ಹಾಲಿ ಇರುವ ಮಹಿಳೆಯರ ಮೀಸಲಾತಿಯನ್ನು ಶೇ.20 ರಿಂದ ಶೇ.30 ಕ್ಕೆ ಹೆಚ್ಚಿಸಲು ಮಾಡಿರುವ ಶಿಫಾರಸ್ಸನ್ನು ಆಯೋಗವು ಸಹ ಸಹಮತಿಸುತ್ತದೆ.

ವಿಶೇಷ ಚೇತನ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರ ಪ್ರಾತಿನಿಧ್ಯತೆ

30. ಕೋಷ್ಟಕ 2.13 ವಿಶೇಷ ಚೇತನ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರ ವಿವರಗಳನ್ನು ತೋರಿಸುತ್ತದೆ.

ಕೋಷ್ಟಕ 2.13						
ಸರ್ಕಾರದಲ್ಲಿ ವಿಶೇಷ ಚೇತನ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರ ಪ್ರಾತಿನಿಧ್ಯತೆ						
ಪ್ರವರ್ಗ	2021-22			2022-23		
	ಪುರುಷ	ಮಹಿಳೆ	ಒಟ್ಟು	ಪುರುಷ	ಮಹಿಳೆ	ಒಟ್ಟು
A	185	39	224	296	51	347
B	556	89	645	655	114	769
C	7,333	2,989	10,322	7,375	3,062	10,437
D	836	175	1,011	779	188	967
ಒಟ್ಟು	8,910	3,292	12,202	9,105	3,415	12,520
ಆಧಾರ: ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ನಿರ್ವಹಣಾ ವ್ಯವಸ್ಥೆ, ಆರ್ಥಿಕ ಇಲಾಖೆ, ಕರ್ನಾಟಕ ಸರ್ಕಾರ						

31. 2021-22 ರಲ್ಲಿ ಸರ್ಕಾರಿ ಇಲಾಖೆಗಳಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿರುವ ಒಟ್ಟು 5,16,073 ನೌಕರರ ಪೈಕಿ 12,202 (ಶೇ.2.36) ವಿಶೇಷ ಚೇತನ ನೌಕರರಿದ್ದರು. 2022-23 ರಲ್ಲಿ ಒಟ್ಟು 5,16,105 ನೌಕರರ ಪೈಕಿ 12,520 (ಶೇ.2.42) ವಿಶೇಷ ಚೇತನ ನೌಕರರು ಕರ್ತವ್ಯ ನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿದ್ದರು. ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರವು ಗ್ರೂಪ್ ಎ ಮತ್ತು ಗ್ರೂಪ್ ಬಿ ಹುದ್ದೆಗಳಲ್ಲಿ ಶೇ.4 ರಷ್ಟು ಮತ್ತು ಗ್ರೂಪ್ ಸಿ ಮತ್ತು ಗ್ರೂಪ್ ಡಿ ಹುದ್ದೆಗಳಲ್ಲಿ ಶೇ.5 ರಷ್ಟು ಖಾಲಿ ಹುದ್ದೆಗಳನ್ನು ಎದ್ದು ಕಾಣುವ ಅಂಗವೈಕಲ್ಯವುಳ್ಳ ವ್ಯಕ್ತಿಗೆ (bench mark disability) ಮೀಸಲಿರಿಸಿದೆ. ಈ ಮೀಸಲಾತಿಯು, ನೇಮಕಾತಿ ನಿಯಮಗಳಲ್ಲಿ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ದೈಹಿಕ ಸಾಮರ್ಥ್ಯ ನಿಗದಿಪಡಿಸಿರುವ ಹುದ್ದೆಗಳು ಅಥವಾ ನೇಮಕಾತಿಗಳಿಗೆ ಮತ್ತು ಮೋಟಾರು ವಾಹನಗಳ ವಾಹನ ಚಾಲಕರ ಹುದ್ದೆಗೆ ಹಾಗೂ ಸರ್ಕಾರವು ಆದೇಶದ ಮೂಲಕ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಪಡಿಸಿದಂತಹ ಯಾವುದೇ ಹುದ್ದೆಗಳಿಗೆ ಅನ್ವಯಿಸುವುದಿಲ್ಲ. ಈ ಪ್ರವರ್ಗಕ್ಕಾಗಿ ನಿಗದಿಪಡಿಸಲಾಗಿರುವ ಮೀಸಲಾತಿಯನ್ನು ಸಾಧಿಸುವುದಕ್ಕಾಗಿ ನಿರಂತರ ಹಾಗೂ ಸತತ ಪ್ರಯತ್ನಗಳನ್ನು ಮಾಡಬೇಕೆಂದು ಆಯೋಗವು ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡುತ್ತದೆ. ಆಯೋಗವು, ವಿಶೇಷ ಚೇತನರ ವಿಶೇಷ ಅಗತ್ಯತೆಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಭತ್ಯೆಗಳು, ಮುಂಗಡಗಳು ಮತ್ತು ಇತರ ಸೌಲಭ್ಯಗಳ ಅಧ್ಯಯನದಲ್ಲಿ ಪರಿಶೀಲಿಸಿದ್ದು, ಸರ್ಕಾರದಲ್ಲಿ ಅವರ ಹೆಚ್ಚಿನ ಭಾಗವಹಿಸುವಿಕೆಯನ್ನು ಸಕ್ರಿಯಗೊಳಿಸಲು ಕೆಲವು ಶಿಫಾರಸ್ಸುಗಳನ್ನು ಮಾಡಿದೆ.
32. ಈ ಅಧ್ಯಯನದಲ್ಲಿ ಮಾಡಿರುವ ವಿಶ್ಲೇಷಣೆಯ ಉದ್ದೇಶ, ಸರ್ಕಾರದ ವಿವಿಧ ಇಲಾಖೆಗಳಲ್ಲಿ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರ ರಚನೆ ಮತ್ತು ಇಲಾಖೆಗಳಲ್ಲಿ ಸಿಬ್ಬಂದಿಯ ನೇಮಕಾತಿ ಹೇಗಿದೆ ಎಂಬುದರ ಕಡೆ ಬೆಳಕು ಹರಿಸುವುದಾಗಿದೆ. ಸಿಬ್ಬಂದಿ ಮತ್ತು ಆಡಳಿತ ಸುಧಾರಣೆ ಇಲಾಖೆಯು, ಕರ್ತವ್ಯದ ಸ್ವರೂಪ ಮತ್ತು ಪ್ರಮಾಣದಲ್ಲಿನ ಬದಲಾವಣೆಗಳನ್ನು ಆಧರಿಸಿ ನಿಯತವಾಗಿ ವಿವಿಧ ಇಲಾಖೆಗಳಲ್ಲಿನ ವಿವಿಧ ಹಂತಗಳಲ್ಲಿ ಸಿಬ್ಬಂದಿಗಳ ಅಗತ್ಯತೆಯನ್ನು ಪರಿಶೀಲಿಸಬೇಕು ಮತ್ತು ಕಾಲ-ಕಾಲಕ್ಕೆ ವೈಜ್ಞಾನಿಕವಾಗಿ ಮತ್ತು ವ್ಯವಸ್ಥಿತವಾಗಿ ಕಾರ್ಯಬಲವನ್ನು ತರ್ಕಬದ್ಧಗೊಳಿಸಬೇಕು ಎಂಬುದು ಆಯೋಗದ ಅಭಿಪ್ರಾಯವಾಗಿದೆ.

* * * * *

ಅಧ್ಯಾಯ 3

ರಾಜ್ಯದ ಆರ್ಥಿಕ ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳು

“ದುಡ್ಡು ಅಂದರೆ ದುಡಿದು ತರಬೇಕಾದ ವಸ್ತು.”

- ನಾ.ಕ.ಸ್ಮೂರಿ

1. ವೇತನ ಆಯೋಗದ ಪರಿಶೀಲನಾಂಶಗಳ ಅನುಸಾರ, ಆಯೋಗವು ತನ್ನ ಶಿಫಾರಸ್ಸುಗಳನ್ನು ಮಾಡುವ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ “ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರದ ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳ ಸ್ಥಿತಿ, ವಿವಿಧ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳು ಮತ್ತು ಯೋಜನೆಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಸರ್ಕಾರದ ಹೊಣೆಗಳು, ಶಾಸನಬದ್ಧ ಮತ್ತು ನಿಯಂತ್ರಕ ಕಾರ್ಯಗಳು, ಋಣ ಸೇವಾ ನಿರ್ವಹಣೆಗಳು ಮತ್ತು ಇತರ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಯೇತರ ವೆಚ್ಚಗಳ ಅಗತ್ಯಗಳನ್ನು ಕರ್ನಾಟಕ ವಿತ್ತೀಯ ಹೊಣೆಗಾರಿಕೆ ಕಾಯ್ದೆ 2002 ರಲ್ಲಿನ ಒಟ್ಟಾರೆ ಮಾನದಂಡಗಳ ಪರಿಮಿತಿಯ ಹಿನ್ನೆಲೆಯಲ್ಲಿ ಪರಿಗಣಿಸುವ” ಅವಶ್ಯಕತೆ ಇರುತ್ತದೆ. ಅಂದರೆ, ನೌಕರರ ವೇತನ ಮತ್ತು ಭತ್ಯೆಗಳ ಪರಿಷ್ಕರಣೆಯನ್ನು ಅಳವಡಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಸರ್ಕಾರದ ವಿತ್ತೀಯ ಅವಕಾಶಗಳ ಲಭ್ಯತೆಯನ್ನು ಪರಿಗಣಿಸಿ ಆಯೋಗವು ತನ್ನ ಶಿಫಾರಸ್ಸುಗಳನ್ನು ಮಾಡಬೇಕಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಇದಕ್ಕಾಗಿ, ಆಯೋಗವು ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರದ ಪ್ರಸ್ತುತ ಮತ್ತು ಯೋಜಿತ ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳ ಕಡೆ ಗಮನ ಹರಿಸಬೇಕಿದ್ದು, ಯೋಜಿತ ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳು, ಹಲವು ವರ್ಷಗಳ ಅವಧಿಯ ವಿತ್ತೀಯ ಸೂಚಕಗಳಲ್ಲಿನ ಪ್ರವೃತ್ತಿಗಳು ಮತ್ತು ರಾಜ್ಯದ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ಕ್ರೋಢೀಕರಣದ ಸಾಮರ್ಥ್ಯತೆಯನ್ನು ಆಧರಿಸಿರುತ್ತದೆ.
2. ಕಳೆದ ಕೆಲವು ದಶಕಗಳಿಂದ ಕರ್ನಾಟಕವು ತನ್ನ ಹಣಕಾಸು ವಲಯವನ್ನು ಉತ್ತಮವಾಗಿ ನಿರ್ವಹಿಸಿದೆ. ಹಣಕಾಸು ವಲಯದ ಸುಧಾರಣೆಯ ಭಾಗವಾಗಿ ರಾಜ್ಯವು ಹಲವು ವಿತ್ತೀಯ ನೀತಿ ಉಪಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಕೈಗೊಂಡಿದೆ. ಇವುಗಳಲ್ಲಿ ಪ್ರಮುಖ ಉಪಕ್ರಮಗಳೆಂದರೆ, ಕರ್ನಾಟಕ ಖಾತರಿಗಳ ಮೇಲಿನ ಮಿತಿ ಅಧಿನಿಯಮ, 1999, ಕರ್ನಾಟಕ ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಸಂಗ್ರಹಣೆಗಳಲ್ಲಿ ಪಾರದರ್ಶಕತೆ ಅಧಿನಿಯಮ, 1999, ಮತ್ತು ಆಯೋಗದ ಪರಿಶೀಲನಾಂಶಗಳಲ್ಲಿ ಉಲ್ಲೇಖಿಸಿರುವ ಕರ್ನಾಟಕ ವಿತ್ತೀಯ ಹೊಣೆಗಾರಿಕೆ ಅಧಿನಿಯಮ, 2002 (ಕೆಎಫ್‌ಆರ್‌ಎ). ಕರ್ನಾಟಕ ಆರ್ಥಿಕ ಸಮೀಕ್ಷೆ 2023-24ರಲ್ಲಿ “ಮುಂಚೂಣಿ ರಾಜ್ಯಗಳಲ್ಲಿ ಕರ್ನಾಟಕವು ಹಲವಾರು ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಸೂಚಕಗಳಲ್ಲಿ ಅಂದರೆ, ಜಿಡಿಪಿ, ತಲಾ ಆದಾಯ, ಸುಸ್ಥಿರ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಗುರಿಗಳು, ತಂತ್ರಜ್ಞಾನ ಮತ್ತು ನಾವೀನ್ಯತೆ, ವಿದೇಶಿ ನೇರ ಬಂಡವಾಳ ಹೂಡಿಕೆ, ರಫ್ತು, ನವೋದ್ಯಮಗಳು, ಮಾಹಿತಿ ತಂತ್ರಜ್ಞಾನ ಸೇವೆಗಳು, ಉತ್ತಮ ಆಡಳಿತ ಅಭ್ಯಾಸಗಳು, ಇವುಗಳಲ್ಲಿ ತನ್ನ ಪ್ರಗತಿಪರ ಪ್ರಯಾಣವನ್ನು ಮುಂದುವರಿಸಿದೆ. ರಾಜ್ಯವು ವಿತ್ತೀಯ ಕೊರತೆಯನ್ನು ಜಿಎಸ್‌ಡಿಪಿಯ ಶೇ.4 ಕ್ಕಿಂತ ಕಡಿಮೆಗೆ ಮಿತಿಗೊಳಿಸಿದೆ ಎಂದು ತಿಳಿಸಲಾಗಿದೆ”.
3. ನಿರೀಕ್ಷಿತ ಪರಿಷ್ಕೃತ ವೇತನ ವೆಚ್ಚವನ್ನು ಭರಿಸುವಲ್ಲಿನ ರಾಜ್ಯದ ಸಾಮರ್ಥ್ಯವನ್ನು ನಿರ್ಣಯಿಸುವ ಸಲುವಾಗಿ ಇತ್ತೀಚಿನ ವರ್ಷಗಳಲ್ಲಿನ ರಾಜ್ಯದ ಆರ್ಥಿಕತೆಯ ನಿರ್ವಹಣೆ, ಸಂಪನ್ಮೂಲ ಕ್ರೋಢೀಕರಣ ಮತ್ತು ವೆಚ್ಚದಲ್ಲಿನ ಪ್ರವೃತ್ತಿಗಳು ಹಾಗೂ ಮುಂದಿನ ಐದು ವರ್ಷಗಳ ವಿತ್ತೀಯ ಅವಕಾಶದ ಲಭ್ಯತೆಯ ಕುರಿತು ಪರಿಶೀಲನೆ ನಡೆಸಲು ಡಾ. ಗಾಯತ್ರಿ ಕೆ, ಸಮಾಲೋಚಕರು, ಇವರಿಗೆ ಅಧ್ಯಯನ ಕಾರ್ಯವನ್ನು ವಹಿಸಲಾಯಿತು.

ಸೂಲ ಆರ್ಥಿಕತೆಯ ಸನ್ನಿವೇಶ

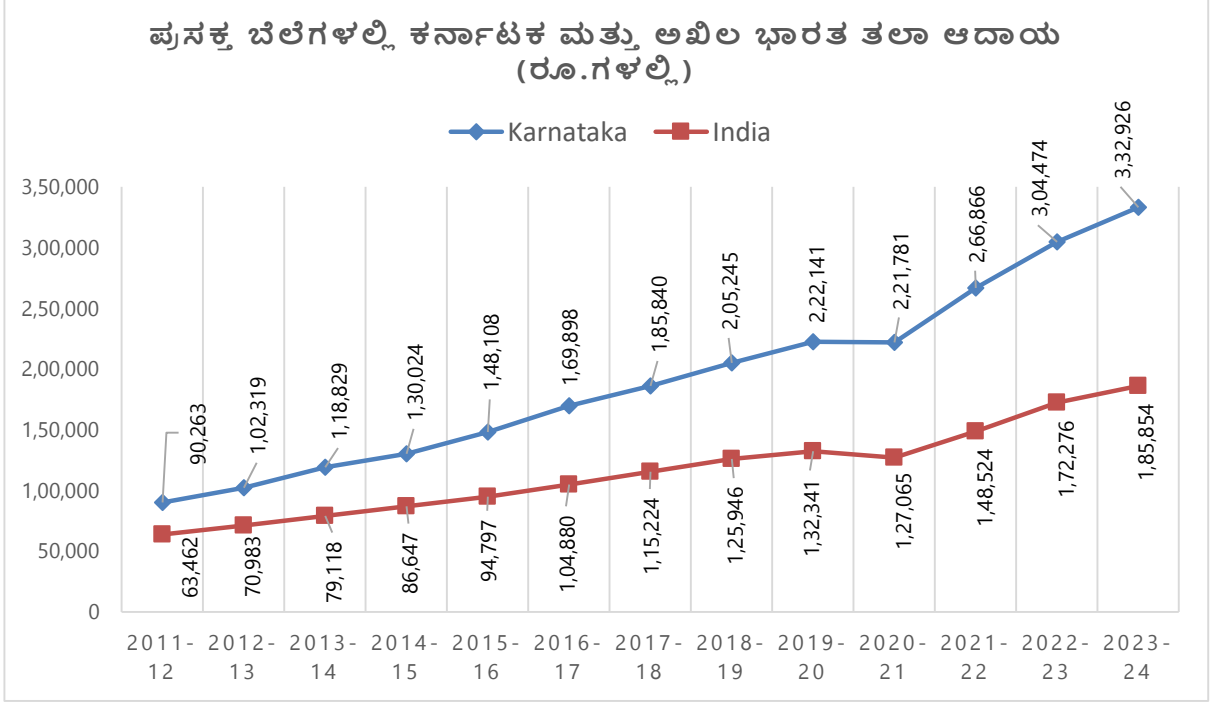
4. ಕಳೆದ ದಶಕದಲ್ಲಿ ಪ್ರಸಕ್ತ ಬೆಲೆಗಳಲ್ಲಿನ ರಾಜ್ಯದ ನಿವ್ವಳ ಆಂತರಿಕ ಉತ್ಪನ್ನದ (GSDP) ಬೆಳವಣಿಗೆಯು 2017-18 ಮತ್ತು 2022-23 ರ ಆರ್ಥಿಕ ವರ್ಷಗಳನ್ನು ಹೊರತುಪಡಿಸಿ ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ನಿವ್ವಳ ಆಂತರಿಕ ಉತ್ಪನ್ನದ (GDP) ವಾರ್ಷಿಕ ದರಕ್ಕಿಂತಲೂ ಅಧಿಕವಾಗಿರುತ್ತದೆ. 2023-24 ರ ರಾಜ್ಯದ ಆರ್ಥಿಕ ಸಮೀಕ್ಷೆಯಲ್ಲಿ ತಿಳಿಸಿರುವಂತೆ, ಮುನ್ಸೂಚನಾ ಅಂದಾಜುಗಳನ್ವಯ, ರಾಜ್ಯ ನಿವ್ವಳ ಆಂತರಿಕ ಉತ್ಪನ್ನವು, ಹಿಂದಿನ ಸಾಲಿಗೆ ಹೋಲಿಸಿದಾಗ ಪ್ರಸಕ್ತ ಬೆಲೆಗಳಲ್ಲಿ ಶೇ.10.2 ರ ವಾರ್ಷಿಕ ಬೆಳವಣಿಗೆಯೊಂದಿಗೆ ರೂ.25,00,733 ಕೋಟಿಗಳಷ್ಟು ಹಾಗೂ ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ನಿವ್ವಳ ಆಂತರಿಕ ಉತ್ಪನ್ನವು ಹಿಂದಿನ ಸಾಲಿಗೆ ಹೋಲಿಸಿದಾಗ ಪ್ರಸಕ್ತ ಬೆಲೆಗಳಲ್ಲಿ ಶೇ.8.9 ರ ಬೆಳವಣಿಗೆಯೊಂದಿಗೆ ರೂ.2,96,57,746 ಕೋಟಿಗಳಷ್ಟು ಆಗುವ ನಿರೀಕ್ಷೆ ಇರುತ್ತದೆ. ಸ್ಥಿರ ಬೆಲೆಗಳಲ್ಲಿಯೂ ಸಹ ಕರ್ನಾಟಕವು 2014-15 ಮತ್ತು 2018-19 ಆರ್ಥಿಕ ವರ್ಷಗಳನ್ನು ಹೊರತುಪಡಿಸಿದರೆ ಕಳೆದ ದಶಕದಲ್ಲಿ ಉನ್ನತ ಬೆಳವಣಿಗೆ ದರವನ್ನು ಕಂಡಿರುತ್ತದೆ. 2023-24 ರಲ್ಲಿ ಪ್ರಸಕ್ತ ಬೆಲೆಗಳಲ್ಲಿ ಅಖಿಲ ಭಾರತೀಯ ಜಿಡಿಪಿಯಲ್ಲಿ ಕರ್ನಾಟಕದ ಜಿಎಸ್‌ಡಿಪಿಯ ಪಾಲು ಶೇ.8.43 ಆಗಿರುತ್ತದೆ.

ಕೋಷ್ಟಕ 3.1 2011-12 ರಿಂದ 2023-24 ರಲ್ಲಿ ಪ್ರಸಕ್ತ ಬೆಲೆಗಳಲ್ಲಿ ಕರ್ನಾಟಕದ ಜಿಎಸ್‌ಡಿಪಿ ಮತ್ತು ಜಿಡಿಪಿ ಬೆಳವಣಿಗೆ						
ಕ್ರ. ಸಂ.	ವರ್ಷ	ಕರ್ನಾಟಕದ ಜಿಎಸ್‌ಡಿಪಿ* (ರೂ. ಲಕ್ಷ ಕೋಟಿಗಳಲ್ಲಿ)	ಜಿಎಸ್‌ಡಿಪಿಯ ಬೆಳವಣಿಗೆ ದರ (ಶೇ.)	ಅಖಿಲ ಭಾರತ ಜಿಡಿಪಿ** (ರೂ. ಲಕ್ಷ ಕೋಟಿಗಳಲ್ಲಿ)	ಜಿಡಿಪಿ ಬೆಳವಣಿಗೆ ದರ (ಶೇ.)	ಬೆಳವಣಿಗೆ ದರಗಳಲ್ಲಿ ವ್ಯತ್ಯಾಸಗಳು
1.	2011-12	6.06	-	87.4	-	-
2.	2012-13	6.95	14.8	99.4	13.8	0.9
3.	2013-14	8.17	17.4	112.3	13.0	4.5
4.	2014-15	9.14	11.9	124.7	11.0	0.9
5.	2015-16	10.45	14.4	137.7	10.5	3.9
6.	2016-17	12.08	15.5	153.9	11.8	3.8
7.	2017-18	13.33	10.4	170.9	11.0	-0.6
8.	2018-19	14.79	11.0	189.0	10.6	0.4
9.	2019-20	16.15	9.2	201.03	6.4	2.9
10.	2020-21	16.41	1.6	198.29	-1.4	2.9
11.	2021-22	19.78	20.5	234.71	18.4	2.1
12.	2022-23	22.70	14.8	272.40	16.1	-1.3
13.	2023-24	25.01	10.20	296.57	8.9	1.3
ಆಧಾರ: ಕರ್ನಾಟಕ ಸರ್ಕಾರದ ಆರ್ಥಿಕ ಸಮೀಕ್ಷೆ 2023-24						

5. ರಾಜ್ಯವು ತಲಾ ಆದಾಯದ ಆಧಾರದಲ್ಲಿಯೂ ಉತ್ತಮ ನಿರ್ವಹಣೆಯನ್ನು ಸಹ ಮಾಡಿರುವುದನ್ನು ಕೆಳಗಿನ ಕೋಷ್ಟಕ 3.2 ರಲ್ಲಿ ಮತ್ತು ಅದರ ರೇಖಾಚಿತ್ರದ ಪ್ರಸ್ತುತಿಯಲ್ಲಿ ನೋಡಬಹುದು. ಕರ್ನಾಟಕದ ತಲಾ ಆದಾಯವು 2011-12 ರಲ್ಲಿ ರೂ.90,263 ಗಳಿಂದ 2022-23 ರಲ್ಲಿ ರೂ.3,04,474 ಗಳಿಗೆ

ಹೆಚ್ಚಳವಾಗಿದೆ. ಅದರಂತೆ, 2022-23ರಲ್ಲಿ ಅಖಿಲ ಭಾರತದ ತಲಾ ಆದಾಯ ರೂ.1,72,276 ಗಳಿಗಿಂತಲೂ ಕರ್ನಾಟಕದ ತಲಾ ಆದಾಯವು ಶೇ.77 ರಷ್ಟು ಹೆಚ್ಚಾಗುತ್ತದೆ. ಇದು 2023-24 ರಲ್ಲಿ ರೂ.3,32,926 ಗಳಾಗುವ ನಿರೀಕ್ಷೆಯಿರುತ್ತದೆ.

ಕೋಷ್ಟಕ 3.2 ಪ್ರಸಕ್ತ ಬೆಲೆಗಳಲ್ಲಿ ಕರ್ನಾಟಕ ಮತ್ತು ಭಾರತದ ತಲಾ ಆದಾಯ (ರೂ. ಗಳಲ್ಲಿ)		
ವರ್ಷ	ಕರ್ನಾಟಕ	ಭಾರತ
2011-12	90,263	63,462
2012-13	1,02,319	70,983
2013-14	1,18,829	79,118
2014-15	1,30,024	86,647
2015-16	1,48,108	94,797
2016-17	1,69,898	1,04,880
2017-18	1,85,840	1,15,224
2018-19	2,05,245	1,25,946
2019-20	2,22,141	1,32,341
2020-21	2,21,781	1,27,065
2021-22	2,66,866	1,48,524
2022-23	3,04,474	1,72,276
2023-24	3,32,926	1,85,854
ಟಿಪ್ಪಣಿ: ಮಧ್ಯ ಆರ್ಥಿಕ ವರ್ಷದ ಯೋಜಿತ ಜನಸಂಖ್ಯೆಯೊಂದಿಗೆ (1ನೇ ಅಕ್ಟೋಬರ್‌ಲ್ಲಿದ್ದಂತೆ) ಎನ್‌ಎಸ್ ಡಿಪಿ ಯಿಂದ ಭಾಗಿಸುವುದರ ಮೂಲಕ ತಲಾ ಆದಾಯವನ್ನು ಅಂದಾಜಿಸಲಾಗಿದೆ. ಆಧಾರ: ಕರ್ನಾಟಕ ಆರ್ಥಿಕ ಸಮೀಕ್ಷೆ 2022-23 ಮತ್ತು 2023-24		



ಆಧಾರ: ಕರ್ನಾಟಕ ಆರ್ಥಿಕ ಸಮೀಕ್ಷೆ 2023-24

ರಾಜ್ಯದ ಒಟ್ಟಾರೆ ಹಣಕಾಸಿನ ಸ್ಥಿತಿ

- ಹಲವು ವರ್ಷಗಳಲ್ಲಿ ರಾಜ್ಯದ ನಿರ್ವಹಣೆಯು ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಸರಿಯಾದ ದಿಕ್ಕಿನಲ್ಲಿದ್ದು, ವೇತನ ಮತ್ತು ಪಿಂಚಣಿಗಳ ಮೇಲಿನ ಹೆಚ್ಚಿದ ವೆಚ್ಚವೂ ಸೇರಿದಂತೆ ವಿವಿಧ ಕಾರಣಗಳಿಗಾಗಿ ಇತ್ತೀಚಿನ ವರ್ಷಗಳಲ್ಲಿ ರಾಜಸ್ವ ಆದಾಯದಲ್ಲಿ ಕುಸಿತವಾಗಿರುವುದು ಕಳವಳಕಾರಿ ವಿಷಯವಾಗಿದೆ. 2022-23ನೇ ಸಾಲಿನಲ್ಲಿ ಪರಿಷ್ಕೃತ ಆಯವ್ಯಯ ಅಂದಾಜುಗಳನ್ವಯ ರೂ.13,496 ಕೋಟಿಗಳ ಹೆಚ್ಚುವರಿ ರಾಜಸ್ವ ಇದ್ದಾಗ್ಯೂ, 2023-24 ನೇ ಸಾಲಿನಲ್ಲಿ ರಾಜ್ಯದ ರಾಜಸ್ವ ಕೊರತೆಯು ರೂ.13,951 ಕೋಟಿಗಳಿಗೆ ಇಳಿಕೆಯಾಗುವ ಸಂಭವವಿದೆ. 2024-2028 ರ ರಾಜ್ಯದ ಮಧ್ಯಮಾವಧಿ ವಿತ್ತೀಯ ಯೋಜನೆಯನ್ವಯ, 2024-25 ನೇ ಸಾಲಿನಲ್ಲಿ ಇದು ರೂ.27,354 ಕೋಟಿಗಳಿಗೆ ಏರಿಕೆಯಾಗುವ ಸಂಭವವಿದೆ.
- ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರದ ವಿವಿಧ ನಿಯಂತ್ರಣ ಮತ್ತು ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳಿಗೆ ಲಭ್ಯವಿರುವ ವಿತ್ತೀಯ ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳ ಮೇಲೆ ಆರ್ಥಿಕತೆಯ ಸ್ಥಿತಿಯು ನೇರ ಪರಿಣಾಮ ಬೀರುತ್ತದೆ. ವೇತನವನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಂತೆ ಸಾಮಾನ್ಯ ಆಡಳಿತದ ಮೇಲಿನ ಸರ್ಕಾರಿ ವೆಚ್ಚ, ಮತ್ತು ಅಭಿವೃದ್ಧಿಯ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಸರಿಹೊಂದಿಸುವ ಅಗತ್ಯವಿರುತ್ತದೆ. ಕಳೆದ ದಶಕದಲ್ಲಿ ಕರ್ನಾಟಕ ವಿತ್ತೀಯ ಹೊಣೆಗಾರಿಕೆ ಅಧಿನಿಯಮದ ಎಲ್ಲಾ ನಿಗದಿತ ಹಣಕಾಸಿನ ಮಾನದಂಡಗಳನ್ನು ಸಾಧಿಸುವಲ್ಲಿ ರಾಜ್ಯವು ಅತ್ಯುತ್ತಮವಾಗಿ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿದ್ದರೂ, 2024-28 ರ ರಾಜ್ಯದ ಮಧ್ಯಮಾವಧಿ ವಿತ್ತೀಯ ಯೋಜನೆಯಲ್ಲಿ ಹಣದುಬ್ಬರದ ಒತ್ತಡ, ರಾಜ್ಯದ ಆರ್ಥಿಕತೆಯ ಮೇಲಿನ ಒತ್ತಡ, ಮುಂಗಾರು ಮಳೆಯ ಕೊರತೆ ಮತ್ತು ಬಾಹ್ಯ ಹೂಡಿಕೆಗಳ ಒಳಹರಿವಿನಲ್ಲಿ ವಿಳಂಬ, ಇವುಗಳಿಂದಾಗಿ ರಾಜ್ಯದ ಆರ್ಥಿಕತೆಯ ಮೇಲೆ ಒತ್ತಡವಿರುವ ಬಗ್ಗೆ ಉಲ್ಲೇಖಿಸಲಾಗಿದೆ. ಈ ವಿಷಯವು ನಿರ್ದಿಷ್ಟವಾಗಿ ಆಯೋಗಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಪಟ್ಟಿದ್ದು, ವೇತನ, ಭತ್ಯೆಗಳು, ಮತ್ತು ಪಿಂಚಣಿಗಳ ಮೇಲಿನ ವೆಚ್ಚಗಳು ರಾಜ್ಯದ ರಾಜಸ್ವ

ಜಮೆಗಳಿಂದ ಭರಿಸುವ ಅಗತ್ಯವಿದ್ದು, ಆಯೋಗದಿಂದ ವೇತನ ಪರಿಷ್ಕರಣೆಯ ಶಿಫಾರಸ್ಸಿನ ಪರಿಣಾಮವಾಗಿ ಮುಂಬರುವ ವರ್ಷಗಳಲ್ಲಿ ಈ ನಿಟ್ಟಿನಲ್ಲಿ ವೆಚ್ಚದ ಹೆಚ್ಚಳವು ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರದ ಬದ್ಧತಾ ವೆಚ್ಚದ ಭಾಗವಾಗಿರುತ್ತದೆ. 2011-12 ಮತ್ತು 2022-23 ರ ನಡುವೆ ವಿವಿಧ ಆರ್ಥಿಕ ಸೂಚಕಗಳ ಅಡಿಯಲ್ಲಿ ರಾಜ್ಯದ ಕಾರ್ಯಕ್ಷಮತೆಯನ್ನು ಈ ಕೆಳಗಿನ ಕೋಷ್ಟಕದಲ್ಲಿ ತೋರಿಸಲಾಗಿದೆ:

ಕೋಷ್ಟಕ 3.3 ರಾಜ್ಯದ ರಾಜಸ್ವ ಮತ್ತೆ ವೆಚ್ಚಗಳು (2011-2023) (ರೂ. ಕೋಟಿಗಳಲ್ಲಿ)												
ವಿವರಗಳು / ಆರ್ಥಿಕ ವರ್ಷ	2011-12	2012-13	2013-14	2014-15	2015-16	2016-17	2017-18	2018-19	2019-20	2020-21	2021-22	2022-23
ರಾಜಸ್ವ ಜಮೆಗಳು												
ರಾಜ್ಯದ ತೆರಿಗೆ ರಾಜಸ್ವ	46476	53754	62604	70180	75550	82956	93376	107584	116860	123249	147824	143702
ಹಂಚಿಕೆ	11075	12647	13809	14654	23983	28760	31752	35895	30919	21694	33284	34596
ಕೇಂದ್ರದ ಅನುದಾನಗಳು	8168	7809	9099	14619	13929	15703	15395	14727	19983	16287	20986	36867
ತೆರಿಗೆಯೇತರ ರಾಜಸ್ವ	4087	3966	4032	4688	5355	5795	6477	6773	7681	7894	11777	13914
ಒಟ್ಟು ರಾಜಸ್ವ ಸ್ವೀಕೃತಿಗಳು	69806	78176	89544	104141	118817	133214	147000	164979	175443	169123	213871	229080
ರಾಜಸ್ವ ವೆಚ್ಚಗಳು (ಆಯ್ಕೆ ಸೂಚಕಗಳು)												
ಬಡ್ಡಿ ಪಾವತಿಗಳು	6062	6833	7837	9404	10746	12033	13930	15423	18519	21920	24984	28427
ವೇತನಗಳು	11870	15700	17789	19737	20475	21489	22818	28967	31513	31849	47386	50061
ಪಿಂಚಣಿಗಳು	5436	7227	9152	10118	11251	11295	11684	15109	18404	18936	20666	24020
ಸಹಾಯಾನು ದಾನದ ವೇತನ ಪರಿಕೆ			6662	8026	7724	6713						
ಸಹಾಯಧನಗಳು	7423	10709	14100	11827	14041	15254	18289	19415	21905	22441	36306	34749
ಬದ್ಧರಾಜಸ್ವ ವೆಚ್ಚಗಳು (ಬಡ್ಡಿ ಪಾವತಿಗಳು ಮತ್ತು ಪಿಂಚಣಿಗಳು)	11498	14060	16989	19522	21997	23328	25614	30532	36923	40856	45650	52447
ಒಟ್ಟು ರಾಜಸ್ವ ವೆಚ್ಚಗಳು	65115	76293	89190	103614	117029	131921	142482	164300	174257	176054	209428	215584
ಬಂಡವಾಳ ಸ್ವೀಕೃತಿಗಳು ಮತ್ತು ವೆಚ್ಚಗಳು												
ಬಂಡವಾಳ ಸ್ವೀಕೃತಿಗಳು (ಸಾಲೇತರ)	330	191	197	94	412	127	141	26	248	315	133	481

ಕೋಷ್ಟಕ 3.3 ರಾಜ್ಯದ ರಾಜಸ್ವ ಮತ್ತೆ ವೆಚ್ಚಗಳು (2011-2023) (ರೂ. ಕೋಟಿಗಳಲ್ಲಿ)												
ವಿವರಗಳು / ಆರ್ಥಿಕ ವರ್ಷ	2011-12	2012-13	2013-14	2014-15	2015-16	2016-17	2017-18	2018-19	2019-20	2020-21	2021-22	2022-23
ಬಂಡವಾಳ ವೆಚ್ಚಗಳು	17321	16581	17642	20198	21369	30085	35759	39147	39599	48075	52084	60599
ಇತರ ಸೂಚಕಗಳು												
ಹೆಚ್ಚುವರಿ ರಾಜಸ್ವ	4691	1883	354	528	1789	1293	4517	679	1185	-6931	4443	13496
ವಿತ್ತೀಯ ಕೊರತೆ	12300	14507	17091	19577	19169	28665	31101	38442	38166	54691	47508	46622
ಒಟ್ಟು ಹೊಣೆಗಾರಿಕೆಗಳು	106279	118155	138261	164279	183320	211331	246232	285238	337520	403520	459740	522847
ಜಿಎಸ್‌ಡಿಪಿ (ಪ್ರಸಕ್ತ ದರಗಳಲ್ಲಿ)	434270	522050	601633	685207	735975	1117334	1310879	1408112	1698685	1803609	1721336	2181217
ಒಟ್ಟು ವೆಚ್ಚ (ರಾಜಸ್ವ + ಬಂಡವಾಳ ವೆಚ್ಚ)												
ಒಟ್ಟು ವೆಚ್ಚ (ರಾಜಸ್ವ + ಬಂಡವಾಳ ವೆಚ್ಚ)	82436	92874	106832	123812	138398	162006	178241	203447	213856	224129	261512	276183
ಆಧಾರ: ಅನೇಕ ವರ್ಷಗಳ ಮಧ್ಯಂತರ ಅವಧಿಯ ವಿತ್ತೀಯ ಯೋಜನೆ (ಎಮ್‌ಟಿಎಫ್‌ಪಿ), ಆರ್ಥಿಕ ಇಲಾಖೆ, ಕರ್ನಾಟಕ ಸರ್ಕಾರ												

ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರದ ರಾಜಸ್ವ ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳು

- ರಾಜ್ಯದ ರಾಜಸ್ವ ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳಲ್ಲಿ, ರಾಜ್ಯದ ಸ್ವಂತ ರಾಜಸ್ವ ತೆರಿಗೆ, ತೆರಿಗೆಯೇತರ ರಾಜಸ್ವ ಮತ್ತು ಭಾರತ ಸರ್ಕಾರದ ಹಂಚಿಕೆ ಮತ್ತು ಸಹಾಯಧನಗಳು ಒಳಗೊಂಡಿರುತ್ತದೆ.
- ಆರ್ಥಿಕ ವರ್ಷ 2011-12 ಮತ್ತು 2022-23 ರ ನಡುವಿನ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ ಕರ್ನಾಟಕವು ಶೇ.14.40 ರಷ್ಟು ಸಂಯುಕ್ತ ವಾರ್ಷಿಕ ಬೆಳವಣಿಗೆ ದರದ (ಸಿಎಜಿಆರ್) ಜಿಎಸ್‌ಡಿಪಿಯನ್ನು ದಾಖಲಿಸಿರುತ್ತದೆ. ಈ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ, ರಾಜ್ಯದ ಆಯವ್ಯಯ ಗಾತ್ರವು ರೂ.85,319 ಕೋಟಿಗಳಿಂದ ರೂ.2,89,653 ಕೋಟಿಗಳಿಗೆ ಏರಿಕೆಯಾಗಿದ್ದು, ಇದು ಸಿಎಜಿಆರ್ ಶೇ.10.72 ರೊಂದಿಗೆ ಶೇ.3.39 ರಷ್ಟು ಏರಿಕೆಯಾಗಿರುತ್ತದೆ ಮತ್ತು ಇದೇ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ ಶೇ.10.41 ರ ಸಿಎಜಿಆರ್ ನೊಂದಿಗೆ ರಾಜ್ಯದ ಒಟ್ಟು ರಾಜಸ್ವ ಜಮೆಗಳು ರೂ.69,806 ಕೋಟಿಗಳಿಂದ ರೂ.2,29,080 ಕೋಟಿಗಳಿಗೆ ಏರಿಕೆಯಾಗಿರುತ್ತದೆ.
- ತೆರಿಗೆ ಚೇತರಿಕೆಯು ಜಿಎಸ್‌ಡಿಪಿಯ ಬೆಳವಣಿಗೆಯ ಜೊತೆಯಲ್ಲಿಯೇ ರಾಜ್ಯದ ಹೆಚ್ಚಳಕ್ಕೂ ಕಾರಣವಾಗಬೇಕು. ಆದಾಗ್ಯೂ, 2017-18 ರಿಂದ 2022-23 ರ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ, ರಾಜಸ್ವ ಸ್ವೀಕೃತಿಗಳ ಬೆಳವಣಿಗೆಯು ವರ್ಷದಿಂದ ವರ್ಷಕ್ಕೆ ಶೇ.26.46 ಮತ್ತು ಶೇ. (-)3.60 ರವರೆಗೆ ಮತ್ತು ರಾಜ್ಯದ ಜಿಎಸ್‌ಡಿಪಿ ಬೆಳವಣಿಗೆಯು ಶೇ.26.72 ಮತ್ತು ಶೇ. (-)4.56 ಕ್ಕೆ ಬದಲಾಗಿರುವುದನ್ನು ಈ ಕೆಳಗಿನ ಕೋಷ್ಟಕ 3.4 ರಲ್ಲಿ ನೋಡಬಹುದು. ಕೋವಿಡ್ ಸಾಂಕ್ರಾಮಿಕ ಕಾರಣದಿಂದಾದ ಲಾಕ್‌ಡೌನ್‌ನಂತಹ ಅಸಾಮಾನ್ಯ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯು 2020-21 ರಲ್ಲಿ ರಾಜಸ್ವ ಜಮೆಗಳಲ್ಲಿ ಶೇ.3.60 ನಕಾರಾತ್ಮಕ ಬೆಳವಣಿಗೆ ಮತ್ತು 2021-22 ರಲ್ಲಿನ 4.56 ರ ಜಿಎಸ್‌ಡಿಪಿಯ ಆರ್ಥಿಕ ಕುಸಿತಕ್ಕೆ ಪ್ರಮುಖ ಕಾರಣವಾಗಿರುತ್ತದೆ.

ಕೋಷ್ಟಕ 3.4 ಕರ್ನಾಟಕದ ರಾಜಸ್ವ ಜಮೆಗಳು ಮತ್ತು ಜಿಎಸ್‌ಡಿಪಿ ಬೆಳವಣಿಗೆ				
ವರ್ಷ	ರಾಜಸ್ವ ಜಮೆಗಳು		ಜಿಎಸ್‌ಡಿಪಿ	
	ಮೌಲ್ಯ (ರೂ. ಕೋಟಿಗಳಲ್ಲಿ)	ಶೇ. ವಾರು ಬೆಳವಣಿಗೆ	ಮೌಲ್ಯ (ರೂ. ಕೋಟಿಗಳಲ್ಲಿ)	ಶೇ. ವಾರು ಬೆಳವಣಿಗೆ
2017-18	1,47,000	10.35	13,10,879	17.32
2018-19	1,64,979	12.23	14,08,112	7.42
2019-20	1,75,443	6.34	16,98,685	20.64
2020-21	1,69,123	-3.60	18,03,609	6.18
2021-22	2,13,871	26.46	17,21,336	-4.56
2022-23	2,29,080	7.11	21,81,217	26.72
ಆಧಾರ: ಆರ್ಥಿಕ ಇಲಾಖೆ, ಕರ್ನಾಟಕ ಸರ್ಕಾರ ಮತ್ತು ಸಿಎಸ್‌ಓ				

11. 2011-12 ರಿಂದ 2021-22 ವರೆಗಿನ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ ಸರಾಸರಿ ಶೇ.10.41 ರಷ್ಟು ರಾಜಸ್ವ ಬೆಳವಣಿಗೆ ಮತ್ತು ಶೇ.10.75 ರಷ್ಟು ತೆರಿಗೆಯೇತರ ರಾಜಸ್ವ ಸ್ವೀಕೃತಿಗಳ ಬೆಳವಣಿಗೆಗೆ ಪ್ರತಿಯಾಗಿ ರಾಜ್ಯದ ಸ್ವಂತ ರಾಜಸ್ವ ತೆರಿಗೆಯಲ್ಲಿ (ಎಸ್‌ಟಿಆರ್) ಶೇ.9.86 ರಷ್ಟು ಸಿಎಜಿಆರ್ ಬೆಳವಣಿಗೆಯಾಗಿರುತ್ತದೆ. ವಿಶೇಷವಾಗಿ, ಇತ್ತೀಚಿನ ವರ್ಷಗಳಲ್ಲಿ ಕೇಂದ್ರ ಪಾಲಿನ ಹಂಚಿಕೆಯಲ್ಲಿ ಇಳಿಕೆಯಾಗಿರುವುದರಿಂದ ಪ್ರಸ್ತುತದಲ್ಲಿ, ಕರ್ನಾಟಕದ ಬದ್ಧತಾ ವೆಚ್ಚಗಳನ್ನು ಭರಿಸಲು ರಾಜ್ಯದ ಸ್ವಂತ ರಾಜಸ್ವ ತೆರಿಗೆಯು (ಎಸ್‌ಟಿಆರ್) ಪ್ರಮುಖ ರಾಜಸ್ವ ಮೂಲವಾಗಿರುತ್ತದೆ. (2024-28 ರ ರಾಜ್ಯದ ಮಧ್ಯಮಾವಧಿ ವಿತ್ತೀಯ ಯೋಜನೆಯ ಪ್ರಕಾರ 2022-23 ನೇ ಸಾಲಿನಲ್ಲಿ ರೂ.5,000 ಕೋಟಿಗಳ ಅಂದಾಜು ಜಮೆಗಳ ಎದುರಾಗಿ ರೂ.20,288 ಕೋಟಿಗಳ ಜಿಎಸ್‌ಟಿ ಪರಿಹಾರ ಬಿಡುಗಡೆಯಾಗಿದ್ದರಿಂದ ಭಾರತ ಸರ್ಕಾರದಿಂದ ಅಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಹೆಚ್ಚಿನ ಅನುದಾನ ಬಂದಿರುತ್ತದೆ). 2017-18 ರಿಂದ 2023-24 (ಪರಿಷ್ಕೃತ ಅಂದಾಜು) ಅವಧಿಯಲ್ಲಿನ ರಾಜಸ್ವ ಜಮೆಗಳು ಮತ್ತು ಅವುಗಳಲ್ಲಿನ ಪ್ರಮುಖ ಅಂಶಗಳನ್ನು ಕೆಳಗಿನ ಕೋಷ್ಟಕ 3.5 ರಲ್ಲಿ ನೀಡಲಾಗಿದೆ:

ಕೋಷ್ಟಕ 3.5 ಕರ್ನಾಟಕದ ರಾಜಸ್ವ ಜಮೆಗಳಲ್ಲಿನ ಪ್ರಮುಖ ಅಂಶಗಳು (ರೂ. ಕೋಟಿಗಳಲ್ಲಿ)						
ವರ್ಷ	ರಾಜ್ಯದ ಸ್ವಂತ ರಾಜಸ್ವ ತೆರಿಗೆಗಳು	ತೆರಿಗೆಯೇತರ ರಾಜಸ್ವಗಳು	ಕೇಂದ್ರ ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳು			ಒಟ್ಟು ರಾಜಸ್ವ ಜಮೆಗಳು (2+3+6)
			ಹಂಚಿಕೆ	ಸಹಾಯಧನಗಳು	ಒಟ್ಟು	
1	2	3	4	5	6	7
2017-18	93,376	6,477	31,752	15,395	47,147	1,47,000
2018-19	1,07,584	6,773	35,895	14,727	50,622	1,64,979
2019-20	1,16,860	7,681	30,919	19,983	50,902	1,75,443
2020-21	1,23,249	7,894	21,694	16,287	37,981	1,69,123
2021-22	1,47,824	11,777	33,284	20,986	54,270	2,13,871
2022-23	1,43,702	13,914	34,596	36,867	71,463	2,29,080
2023-24 (ಪ.ಅಂ)*	1,60,303	12,000	40,281	14,196	54,477	2,26,780
ಆಧಾರ: ಅನೇಕ ವರ್ಷಗಳ ಮಧ್ಯಂತರ ಅವಧಿಯ ವಿತ್ತೀಯ ಯೋಜನೆ (ಎಮ್‌ಟಿಎಫ್‌ಪಿ), ಆರ್ಥಿಕ ಇಲಾಖೆ, ಕರ್ನಾಟಕ ಸರ್ಕಾರ *ಪ.ಅಂ-ಪರಿಷ್ಕೃತ ಅಂದಾಜುಗಳು						

12. ವೆಚ್ಚವನ್ನು ಭರಿಸಲು ಹಣಕಾಸನ್ನು ಒದಗಿಸಲು ರಾಜ್ಯವು ತನ್ನದೇ ಅದ ರಾಜಸ್ವದ ಮೇಲೆ ಅತಿಯಾಗಿ ಅವಲಂಬಿಸಿರುವುದನ್ನು ಕೋಷ್ಟಕವು ಸ್ಪಷ್ಟವಾಗಿ ಸೂಚಿಸುತ್ತದೆ. ಯಾವುದೇ ಹೆಚ್ಚುವರಿ ವೆಚ್ಚವನ್ನು ಭರಿಸಲು ರಾಜ್ಯವು ತನ್ನ ಸ್ವಂತ ರಾಜಸ್ವವನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸಬೇಕಾಗಿದ್ದು, ಇದನ್ನು ಮೂರು ಮಾರ್ಗಗಳ ಮೂಲಕ ಮಾಡಬಹುದು: ಮೊದಲನೆಯದಾಗಿ, ಹೊಸದಾಗಿ ಉದ್ಭವಿಸುವ ಮೂಲಗಳಿಂದ ಸ್ವಂತ ತೆರಿಗೆ ರಾಜಸ್ವವನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸುವುದು; ಎರಡನೆಯದಾಗಿ, ಐತಿಹಾಸಿಕವಾಗಿ ಅತ್ಯಂತ ಕಡಿಮೆ ಇರುವ ತೆರಿಗೆಯೇತರ ರಾಜಸ್ವದಿಂದ ಪರಿಣಾಮಕಾರಿಯಾದ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಲಾಭವನ್ನು ಪಡೆಯುವುದು (ದೇಶದಲ್ಲಿಯೇ, ಜಿಎಸ್‌ಡಿಪಿ ಮತ್ತು ತೆರಿಗೆಯೇತರ ರಾಜಸ್ವ ಅನುಪಾತವು ಅತೀ ಕಡಿಮೆಯಿರುವ ರಾಜ್ಯಗಳಲ್ಲಿ ಕರ್ನಾಟಕವು ಒಂದಾಗಿರುತ್ತದೆ) ಮತ್ತು ಮೂರನೆಯದಾಗಿ, ತಮ್ಮ ಉಪಯುಕ್ತತೆಯನ್ನು ಮೀರಿದ ಅನಗತ್ಯ ಯೋಜನೆಗಳನ್ನು ಕಡಿತಗೊಳಿಸಿ, ಸಾರ್ವಜನಿಕ ವೆಚ್ಚವನ್ನು ತರ್ಕಬದ್ಧಗೊಳಿಸುವುದು.

ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರದ ವೆಚ್ಚದ ಹೊಣೆಗಾರಿಕೆಗಳು

13. ರಾಜ್ಯದ ವೆಚ್ಚವನ್ನು ಸ್ಥೂಲವಾಗಿ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಮತ್ತು ಅಭಿವೃದ್ಧಿಯೇತರ ವೆಚ್ಚಗಳಾಗಿ ವರ್ಗೀಕರಿಸಬಹುದಾಗಿದೆ. ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ವೆಚ್ಚವು ಸಾಮಾಜಿಕ ಮತ್ತು ಆರ್ಥಿಕ ವಲಯಗಳ ಮೇಲಿನ ವೆಚ್ಚವನ್ನು ಒಳಗೊಂಡರೆ, ಅಭಿವೃದ್ಧಿಯೇತರ ವೆಚ್ಚವು ಪಿಂಚಣಿಗಳು, ಬಡ್ಡಿ ಪಾವತಿಗಳು ಇತ್ಯಾದಿಗಳನ್ನು ಒಳಗೊಂಡ ಸಾಮಾನ್ಯ ಆಡಳಿತ ವೆಚ್ಚವಾಗಿರುತ್ತದೆ. 2017-18 ರಿಂದ 2022-23 ರ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ ಈ ಎರಡು ವರ್ಗದ ವೆಚ್ಚಗಳ ನಡುವೆ ರಾಜ್ಯದಲ್ಲಿನ ಒಟ್ಟು ರಾಜಸ್ವ ವೆಚ್ಚದ ವಿಂಗಡಣೆಯನ್ನು ಕೆಳಗಿನ ಕೋಷ್ಟಕ 3.6 ರಲ್ಲಿ ನೀಡಲಾಗಿದೆ. ಕಳೆದ ಹಲವು ವರ್ಷಗಳಲ್ಲಿ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಯೇತರ ವೆಚ್ಚಗಳು ಮತ್ತು ಒಟ್ಟು ವೆಚ್ಚಗಳ ಅನುಪಾತದಲ್ಲಿ ಏರಿಕೆಯಾಗುತ್ತಿದೆ.

ಕೋಷ್ಟಕ 3.6 ಒಟ್ಟು ವೆಚ್ಚಕ್ಕೆ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಮತ್ತು ಅಭಿವೃದ್ಧಿಯೇತರ ವೆಚ್ಚದ ಅನುಪಾತ					
ವರ್ಷ	ಒಟ್ಟು ವೆಚ್ಚ (ರೂ. ಕೋಟಿಗಳಲ್ಲಿ)	ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ವೆಚ್ಚ (ರೂ. ಕೋಟಿಗಳಲ್ಲಿ)	ಅಭಿವೃದ್ಧಿಯೇತರ ವೆಚ್ಚ (ರೂ. ಕೋಟಿಗಳಲ್ಲಿ)	ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ವೆಚ್ಚ/ ಒಟ್ಟು ವೆಚ್ಚ ಶೇ.	ಅಭಿವೃದ್ಧಿಯೇತರ ವೆಚ್ಚ / ಒಟ್ಟು ವೆಚ್ಚ ಶೇ.
2017-18	1,42,482	1,01,508	34,484	71	24
2018-19	1,64,300	1,16,219	42,659	71	26
2019-20	1,74,257	1,19,009	48,823	68	28
2020-21	1,76,054	1,15,354	55,018	66	31
2021-22	2,09,428	1,40,143	62,669	67	30
2022-23 ಪ.ಅಂ*	2,18,356	1,39,044	72,893	64	33

ಆಧಾರ: ರಾಜ್ಯ ಹಣಕಾಸುಗಳು: ಆಯವ್ಯಯಗಳ ಒಂದು ಅಧ್ಯಯನ, ಹಲವು ವಿಷಯಗಳು (2019-20 ರಿಂದ 2022-23), ಆರ್‌ಬಿಐ
*ಪ.ಅಂ-ಪರಿಷ್ಕೃತ ಅಂದಾಜುಗಳು

ರಾಜ್ಯದ ಬದ್ಧತಾ ವೆಚ್ಚ

14. ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರದ ಬದ್ಧತಾ ವೆಚ್ಚವು ಬಡ್ಡಿ ಪಾವತಿಯಲ್ಲದೆ, ಪ್ರಮುಖವಾಗಿ ವೇತನ ಮತ್ತು ಪಿಂಚಣಿಗಳ ವೆಚ್ಚವನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿರುತ್ತದೆ. ವೇತನ ಮತ್ತು ಪಿಂಚಣಿಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ವೆಚ್ಚದ ಪ್ರವೃತ್ತಿಗಳನ್ನು ಮುಂದಿನ ಕಂಡಿಕೆಗಳಲ್ಲಿ ಚರ್ಚಿಸಲಾಗಿದೆ.

ವೇತನ ಮತ್ತು ಪಿಂಚಣಿ ವೆಚ್ಚಗಳು

15. 2011-12 ನೇ ಸಾಲಿನ ವೇತನಗಳ ಮೇಲಿನ ವೆಚ್ಚವು ರೂ.11,870 ಕೋಟಿಗಳಿಂದ 2022-23 ರಲ್ಲಿ ರೂ.50,061 ಕೋಟಿಗಳಿಗೆ, ಸಿಎಜಿಆರ್ ಶೇ.12.74 ರಷ್ಟು ಏರಿಕೆಯಾಗಿದೆ. ಪರಿಷ್ಕೃತ ಅಂದಾಜುಗಳ ಪ್ರಕಾರ 2022-23 ರಲ್ಲಿ ಇದು ರೂ.65,003 ಕೋಟಿಗಳಿಗೆ ಏರಿಕೆಯಾಗಬಹುದೆಂದು ಅಂದಾಜಿಸಲಾಗಿದೆ. ಹಿಂದಿನ ಸಾಲಿಗೆ ಹೋಲಿಸಿದರೆ ಇದು ಶೇ.29.85 ರಷ್ಟು ಏರಿಕೆಯಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಇದೇ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ ಸಿಎಜಿಆರ್ ಶೇ.13.18 ರಂತೆ ಪಿಂಚಣಿ ಪಾವತಿಗಳು ರೂ.5,436 ಕೋಟಿಗಳಿಂದ ರೂ.24,020 ಕೋಟಿಗಳಿಗೆ ಹೆಚ್ಚಳವಾಗಿದೆ ಮತ್ತು ಪರಿಷ್ಕೃತ ಅಂದಾಜುಗಳ ಪ್ರಕಾರ 2023-24ನೇ ಸಾಲಿನಲ್ಲಿ ಇದು ರೂ.25,116 ಕೋಟಿಗಳಿಗೆ ಏರಿಕೆಯಾಗುವುದನ್ನು ನಿರೀಕ್ಷಿಸಲಾಗಿದ್ದು, ಹಿಂದಿನ ವರ್ಷಕ್ಕಿಂತಲೂ ಶೇ.4.56 ರಷ್ಟು ಹೆಚ್ಚಳವಾಗಿದೆ. 2011-12 ಮತ್ತು 2023-24 ಪ.ಅಂ. ನಡುವೆ ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರದ ಒಟ್ಟು ರಾಜಸ್ವ ವೆಚ್ಚದಲ್ಲಿ ವೇತನ ಮತ್ತು ಪಿಂಚಣಿ ವೆಚ್ಚವು ಒಟ್ಟಾಗಿ ಶೇ.26.58 ರಿಂದ ಶೇ.37.44 ರಷ್ಟು ಏರಿಕೆಯಾಗಿದೆ. 2018 ರಲ್ಲಿನ ಹಿಂದಿನ ವೇತನ ಮತ್ತು ಭತ್ಯೆಗಳ ಪರಿಷ್ಕರಣೆಯಿಂದಾಗಿ, ಒಟ್ಟು ವೇತನ ಮತ್ತು ಪಿಂಚಣಿ ವೆಚ್ಚವು 2018-19 ರಲ್ಲಿ ರೂ.44,076 ಕೋಟಿಗಳಿಂದ 2022-23 ರಲ್ಲಿ ರೂ.74,081 ಕೋಟಿಗಳಿಗೆ ಸಿಎಜಿಆರ್ ಶೇ.12.88 ರಷ್ಟು ಏರಿಕೆಯಾಗಿದೆ. (2021-22ರಲ್ಲಿ ಗಣನೀಯವಾದ ಅಸಮಾನ ಏರಿಕೆಯು ಎಲ್ಲಾ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರಿಗೆ ತಡೆಹಿಡಿಯಲಾಗಿದ್ದ ಮೂರು ಕಂತುಗಳ ತುಟ್ಟ ಭತ್ಯೆಯ ಪಾವತಿ ಮತ್ತು ನ್ಯಾಯಾಂಗ ಅಧಿಕಾರಿಗಳ ವೇತನಗಳು ಮತ್ತು ಪಿಂಚಣಿಗಳ ಬಾಕಿ ಪಾವತಿಯ ಕಾರಣದಿಂದಾಗಿರುತ್ತದೆ).
16. ಈ ಹಿಂದೆ ಹೇಳಿದಂತೆ, 2018 ರ ಕಳೆದ ವೇತನ ಪರಿಷ್ಕರಣೆಯಿಂದ ಒಟ್ಟು ರಾಜಸ್ವ ವೆಚ್ಚದ ಅನುಪಾತದಲ್ಲಿ ವೇತನ ಮತ್ತು ಪಿಂಚಣಿಗಳ ಮೇಲಿನ ವೆಚ್ಚವು ಸ್ಥಿರವಾಗಿ ಏರಿಕೆಯಾಗಿದೆ. ಇದನ್ನು ಕೆಳಗಿನ ಕೋಷ್ಟಕ 3.7 ರಲ್ಲಿ ತೋರಿಸಲಾಗಿದೆ:

ಕೋಷ್ಟಕ 3.7						
ಒಟ್ಟು ರಾಜಸ್ವ ವೆಚ್ಚದಲ್ಲಿ ವೇತನ ಮತ್ತು ಪಿಂಚಣಿ ವೆಚ್ಚದ ಅನುಪಾತ						
(ರೂ. ಕೋಟಿಗಳಲ್ಲಿ)						
ವಿವರಗಳು / ವರ್ಷ	2018-19	2019-20	2020-21	2021-22	2022-23	2023-24 RE
ವೇತನಗಳು	28,967	31,513	31,849	47,386	50061	65,003
ಪಿಂಚಣಿಗಳು	15,109	18,404	18,936	20,666	24020	25,116
ವೇತನಗಳು ಮತ್ತು ಪಿಂಚಣಿಗಳ ಒಟ್ಟು ವೆಚ್ಚ	44,076	49,917	50,785	68,052	74,081	90,119
ಒಟ್ಟು ರಾಜಸ್ವ ವೆಚ್ಚ	1,64,300	1,74,257	1,76,054	2,09,428	2,15,584	2,40,731
ಒಟ್ಟು ವೆಚ್ಚಕ್ಕೆ ವೇತನಗಳು ಮತ್ತು ಪಿಂಚಣಿಗಳ ಶೇಕಡಾವಾರು	26.83	28.65	28.85	32.49	34.36	37.43
ಒಟ್ಟು ರಾಜಸ್ವ ಜಮೆಗಳು	1,64,949	1,75,443	1,69,123	2,13,871	2,29,080	2,26,780
ಒಟ್ಟು ರಾಜಸ್ವ ಜಮೆಗೆ ವೇತನಗಳು ಮತ್ತು ಪಿಂಚಣಿಗಳ ಶೇಕಡಾವಾರು	26.72	28.45	30.03	31.82	32.34	39.74
ಆಧಾರ: ಅನೇಕ ವರ್ಷಗಳ ಮಧ್ಯಂತರ ಅವಧಿಯ ವಿತ್ತೀಯ ಯೋಜನೆ (ಎಮ್‌ಟಿಎಫ್‌ಪಿ), ಆರ್ಥಿಕ ಇಲಾಖೆ, ಕರ್ನಾಟಕ ಸರ್ಕಾರ						

17. 2011-12 ಮತ್ತು 2022-23 ರ ನಡುವೆ ವೇತನ ಮತ್ತು ಪಿಂಚಣಿಗಳ ಮೇಲಿನ ವೆಚ್ಚವು ಒಟ್ಟು ರಾಜಸ್ವ ಜಮೆಗಳ ಶೇಕಡಾವಾರು, ಶೇ.24.79 ರಿಂದ ಶೇ.32.34 ಕ್ಕೆ ಏರಿಕೆಯಾಗಿರುತ್ತದೆ ಮತ್ತು 2023-24 (ಪ. ಅಂ) ನೇ ಸಾಲಿನಲ್ಲಿ ಶೇ.39.74 ರಷ್ಟು ಏರಿಕೆಯಾಗುವ ಸಾಧ್ಯತೆಯಿರುತ್ತದೆ ಹಾಗೂ 2023-24 (ಪ. ಅಂ) ರ ಪ್ರಕಾರ ವೇತನ ಮೇಲಿನ ವೆಚ್ಚವು ರಾಜಸ್ವ ಜಮೆಗಳ ಶೇ.28.66 ರಷ್ಟು ಮತ್ತು ಪಿಂಚಣಿಗಳ ಮೇಲಿನ ವೆಚ್ಚವು ರಾಜಸ್ವ ಜಮೆಗಳ ಶೇ.11.08 ರಷ್ಟು ನಿರೀಕ್ಷಿಸಲಾಗಿದೆ.

ಬಡ್ತಿ ಪಾವತಿಗಳು

18. ಬಡ್ತಿ ಪಾವತಿಗಳು ಬದ್ಧತಾ ವೆಚ್ಚದ ಮತ್ತೊಂದು ಪ್ರಮುಖ ಅಂಶವಾಗಿದೆ. 2011-12 ರಿಂದ 2022-23 ರ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ ಈ ವೆಚ್ಚವು ರೂ.6,062 ಕೋಟಿಗಳಿಂದ ರೂ.28,427 ಕೋಟಿಗಳಿಗೆ ಸಿಎಜಿಆರ್ ಶೇ.13.74 ರಷ್ಟು ಏರಿಕೆಯನ್ನು ಕಂಡಿದೆ. ರಾಜ್ಯದ ಸಾಲಗಳಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚಳವಾಗಿರುವುದರಿಂದ, ಕಳೆದ ಕೆಲವು ವರ್ಷಗಳಲ್ಲಿ ಈ ಪಾವತಿಗಳು ಗಣನೀಯವಾಗಿ ಏರಿಕೆಯಾಗಿರುತ್ತದೆ ಮತ್ತು ಇದರ ಪರಿಣಾಮವಾಗಿ 2011-12 ಮತ್ತು 2022-23 ರ ನಡುವೆ ಒಟ್ಟು ರಾಜಸ್ವ ವೆಚ್ಚಗಳಲ್ಲಿ ಬದ್ಧತಾ ವೆಚ್ಚಗಳ ಅನುಪಾತವು ಶೇ.35.89 ರಿಂದ ಶೇ.47.55 ರಷ್ಟು ಹೆಚ್ಚಳವಾಗಿದೆ.

ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರದ ಹೊಣೆಗಾರಿಕೆಗಳು

19. ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರದ ಹೊಣೆಗಾರಿಕೆಗಳಲ್ಲಿ ಬಾಕಿ ಸಾಲಗಳು, ಆಯವ್ಯಯೇತರ ಸಾಲಗಳು ಮತ್ತು ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಲೆಕ್ಕ ಹೊಣೆಗಾರಿಕೆಗಳು ಒಳಗೊಂಡಿರುತ್ತದೆ. ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರದ ಸಾಲಗಳಲ್ಲಿ ಮುಕ್ತ ಮಾರುಕಟ್ಟೆಯಿಂದ ಪಡೆದ, ಹಣಕಾಸು ಸಂಸ್ಥೆಗಳಿಂದ ಪಡೆದ, ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಸಣ್ಣ ಉಳಿತಾಯ ನಿಧಿ (ಎನ್‌ಎಸ್‌ಎಸ್‌ಎಫ್) ಮತ್ತು ಭಾರತ ಸರ್ಕಾರದ ಸಾಲಗಳನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿರುತ್ತದೆ. ಈ ಹೊಣೆಗಾರಿಕೆಗಳು 2011-12 ರಿಂದ 2022-23ರ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚಾಗಿದ್ದು ಇತ್ತೀಚಿನ ವರ್ಷಗಳಲ್ಲಿನ ಹೆಚ್ಚಳವು ಎದ್ದು ಕಾಣುವಂತಿದೆ. ಕಳೆದ ಕೋಷ್ಟಕ 3.8 ರಲ್ಲಿ ಕಾಣುವಂತೆ ಒಟ್ಟು ಹೊಣೆಗಾರಿಕೆಗಳು ಮತ್ತು ಜಿಎಸ್‌ಡಿಪಿ ಅನುಪಾತವು 2017-18 ರ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ ಶೇ.18.42 ರಿಂದ 2022-23 ರ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ ಶೇ.23.97ರಷ್ಟಕ್ಕೆ ಹೆಚ್ಚಳವಾಗಿದೆ. ಈ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ, ಜಿಎಸ್‌ಡಿಪಿಯ ಲೆಕ್ಕಚಾರದ ವಿಧಾನದಲ್ಲಿ ಬದಲಾವಣೆಯಾದುದರಿಂದ ಸಾಲಗಳ ಅವಕಾಶ ಹೆಚ್ಚಾದ ಹಿನ್ನೆಲೆಯಲ್ಲಿ ಕರ್ನಾಟಕದ ಬಂಡವಾಳ/ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ವೆಚ್ಚಕ್ಕಾಗಿ ಹೆಚ್ಚು ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳನ್ನು ಕ್ರೋಢೀಕರಿಸಲು ಸಹಾಯಕವಾಯಿತು. ಆದಾಗ್ಯೂ, ಒಟ್ಟು ಹೊಣೆಗಾರಿಕೆಗಳು ಮತ್ತು ಜಿಎಸ್‌ಡಿಪಿ ಅನುಪಾತವು ಕೆಎಫ್‌ಆರ್ ಅಧಿನಿಯಮದ ಅಡಿಯಲ್ಲಿ ನಿರ್ದಿಷ್ಟಪಡಿಸಲಾದ ಶೇ.25 ರಷ್ಟರ ಮಿತಿಯೊಳಗೆ ಇದ್ದು, 2023-24ನೇ ಸಾಲಿನಲ್ಲಿಯೂ ಹಾಗೆಯೇ ಮುಂದುವರೆಯುವುದನ್ನು ನಿರೀಕ್ಷಿಸಲಾಗಿದೆ. ಹೆಚ್ಚಿನ ಸಾಲಗಳ ಪರಿಣಾಮವಾಗಿ ಬಡ್ತಿ ಪಾವತಿಗಳ ಪ್ರಮಾಣದಲ್ಲಿಯೂ ಹೆಚ್ಚಳವಾಗಿದ್ದು, ಇದರಿಂದ ರಾಜ್ಯದ ಬದ್ಧತಾ ವೆಚ್ಚದಲ್ಲಿ ಏರಿಕೆಯಾಗಿದೆ. ಸಾಲಗಳ ಏರಿಕೆಯಿಂದಾಗಿ ಈ ವೆಚ್ಚವು ಮುಂಬರುವ ವರ್ಷಗಳಲ್ಲಿ ಮತ್ತಷ್ಟು ಹೆಚ್ಚಾಗುವ ಸಂಭವವಿದ್ದು, ರಾಜ್ಯದ ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳ ಮೇಲೆ ಹೆಚ್ಚಿನ ಒತ್ತಡ ಬೀರಲಿದೆ.

ಕೋಷ್ಟಕ 3.8							
ವಿತ್ತೀಯ ಹೊಣೆಗಾರಿಕೆಗಳು ಮತ್ತು ಅದರ ಜಿಎಸ್‌ಡಿಪಿ ಅನುಪಾತ							
(ರೂ. ಕೋಟಿಗಳಲ್ಲಿ)							
ವಿವರಗಳು / ವರ್ಷ	2017-18	2018-19	2019-20	2020-21	2021-22	2022-23	2023-24 (RE)
ಒಟ್ಟು ವಿತ್ತೀಯ ಹೊಣೆಗಾರಿಕೆಗಳು	2,46,231	2,85,238	3,37,520	4,15,926	4,59,740	5,22,847	5,81,228
ಜಿಎಸ್‌ಡಿಪಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಒಟ್ಟು ಹೊಣೆಗಾರಿಕೆಗಳು (ಶೇ.)	18.42	19.14	20.72	22.37	26.71	23.97	22.64
ಆಧಾರ: ಅನೇಕ ವರ್ಷಗಳ ಮಧ್ಯಂತರ ಅವಧಿಯ ವಿತ್ತೀಯ ಯೋಜನೆ (ಎಮ್‌ಟಿಎಫ್‌ಪಿ), ಆರ್ಥಿಕ ಇಲಾಖೆ, ಕರ್ನಾಟಕ ಸರ್ಕಾರ							

20. ವಿವಿಧ ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರಗಳ ಬದ್ಧತಾ ವೆಚ್ಚಗಳ ಕುರಿತು ಭಾರತೀಯ ರಿಸರ್ವ್ ಬ್ಯಾಂಕ್ ನಡೆಸಿದ ತುಲನಾತ್ಮಕ ಅಧ್ಯಯನದಿಂದ ಕರ್ನಾಟಕದಲ್ಲಿನ ಬದ್ಧತಾ ವೆಚ್ಚವು ಜಿಎಸ್‌ಡಿಪಿ ಶೇಕಡಾವಾರು ಪ್ರಮಾಣದಲ್ಲಿ ನೆರೆಯ ರಾಜ್ಯಗಳಿಗಿಂತ ಅತ್ಯಂತ ಕಡಿಮೆ ಇರುವುದನ್ನು ಸ್ಪಷ್ಟಪಡಿಸುತ್ತದೆ. ವಾಸ್ತವವಾಗಿ, ಎಲ್ಲಾ ರಾಜ್ಯಗಳ ಅಂದಾಜು ಶೇ.6.2 ಕ್ಕೆ ಪ್ರತಿಯಾಗಿ 2018-19 ರಲ್ಲಿ ಇದು ಜಿಎಸ್‌ಡಿಪಿಯ ಶೇ.2.7 ರಷ್ಟಿತ್ತು. ಇದನ್ನು ಈ ಕೆಳಗಿನ ಕೋಷ್ಟಕ 3.9 ರಲ್ಲಿ ತೋರಿಸಲಾಗಿದೆ. ಆದಾಗ್ಯೂ, ಅಂದಿನಿಂದ ಪ್ರತಿ ವರ್ಷವೂ ಏರಿಕೆಯಾಗುತ್ತಿದ್ದು, ನಮ್ಮ ಲೆಕ್ಕಾಚಾರದ ಪ್ರಕಾರ, 2022-23 ನೇ ಸಾಲಿನಲ್ಲಿ ರಾಜ್ಯದ ಜಿಎಸ್‌ಡಿಪಿಯು ಶೇ.4.7 ಕ್ಕೆ ಹೆಚ್ಚಾಯಿತು.

ಕೋಷ್ಟಕ 3.9									
ರಾಜ್ಯವಾರು ಜಿಎಸ್‌ಡಿಪಿಯ ಶೇಕಡಾವಾರು ಪ್ರಮಾಣದಲ್ಲಿ ಬದ್ಧತಾ ವೆಚ್ಚಗಳು									
ಕ್ರ. ಸಂ.	ರಾಜ್ಯ	2011-12	2012-13	2013-14	2014-15	2015-16	2016-17	2017-18	2018-19
1	ಕರ್ನಾಟಕ	2.9	3.1	3.1	3.1	3.0	2.7	2.7	2.8
2	ಮಹಾರಾಷ್ಟ್ರ	3.5	3.4	3.4	3.4	3.3	3.2	3.3	3.2
3	ಗುಜರಾತ್	3.8	3.6	3.5	3.4	3.3	3.2	3.3	3.3
4	ತೆಲಂಗಾಣ	0.0	0.0	0.0	0.0	5.8	5.6	5.6	5.1
5	ಹರಿಯಾಣ	5.7	5.7	5.3	5.8	5.7	5.8	5.9	5.6
6	ಪಶ್ಚಿಮ ಬಂಗಾಳ	7.1	6.8	6.5	6.3	6.0	6.0	5.8	5.5
7	ಮಧ್ಯ ಪ್ರದೇಶ	7.2	6.7	6.7	6.8	6.5	5.8	5.9	6.2
8	ತಮಿಳುನಾಡು	6.1	5.8	6.0	6.3	6.3	6.4	6.4	6.5
9	ಒಡಿಸ್ಸಾ	7.0	6.8	6.6	6.9	7.2	6.6	7.1	7.3
10	ಗೋವಾ	5.7	7.1	8.4	7.2	6.8	6.5	7.5	7.4
11	ಆಂಧ್ರ ಪ್ರದೇಶ	6.0	6.0	5.9	6.2	7.4	7.5	7.3	7.1
12	ಉತ್ತರ ಪ್ರದೇಶ	7.5	7.7	7.1	7.3	7.0	7.2	7.7	7.6
13	ಛತ್ತೀಸ್‌ಗಢ್	6.9	6.0	6.1	6.5	7.2	6.9	7.2	8.6
14	ಜಾರ್ಖಂಡ್	7.2	6.7	6.9	6.3	7.5	7.3	8.1	7.7
15	ಉತ್ತರಾಖಂಡ್	7.1	7.0	7.1	7.5	7.6	8.0	8.8	8.7
16	ರಾಜಸ್ಥಾನ	6.7	6.6	6.7	7.0	7.1	7.8	8.5	9.7

ಕೋಷ್ಟಕ 3.9									
ರಾಜ್ಯವಾರು ಜಿಎಸ್‌ಡಿಪಿಯ ಶೇಕಡಾವಾರು ಪ್ರಮಾಣದಲ್ಲಿ ಬದ್ಧತಾ ವೆಚ್ಚಗಳು									
ಕ್ರ. ಸಂ.	ರಾಜ್ಯ	2011-12	2012-13	2013-14	2014-15	2015-16	2016-17	2017-18	2018-19
17	ಬಿಹಾರ	9.8	9.3	9.1	9.3	9.1	8.7	8.8	8.7
18	ಕೇರಳ	8.5	8.1	8.1	8.3	8.5	8.7	9.5	8.6
19	ಪಂಜಾಬ್	9.1	9.0	8.6	9.1	8.9	8.9	9.5	8.9
20	ಅಸ್ಸಾಂ	11.8	12.2	12.4	12.9	11.9	11.3	13.2	12.1
21	ಹಿಮಾಚಲ ಪ್ರದೇಶ	14.3	14.7	13.4	13.5	13.1	13.4	13.7	13.0
22	ಜಮ್ಮು ಕಾಶ್ಮೀರ	19.9	19.2	18.9	19.2	19.1	19.1	18.8	23.6
	ಎಲ್ಲಾ ರಾಜ್ಯಗಳು	6.4	6.2	6.1	6.2	6.2	6.1	6.3	6.3
ಆಧಾರ: ರಾಜ್ಯ ಹಣಕಾಸುಗಳು: ಆಯವ್ಯಯಗಳ ಒಂದು ಅಧ್ಯಯನ, ಹಲವು ವಿಷಯಗಳು (2019-20 ರಿಂದ 2022-23), ಆರ್‌ಬಿಐ									

ರಾಜಸ್ವ ಮತ್ತು ಬಂಡವಾಳ ವೆಚ್ಚಗಳಲ್ಲಿನ ಪ್ರವೃತ್ತಿಗಳು

21. ರಾಜಸ್ವ ವೆಚ್ಚ ಮತ್ತು ಬಂಡವಾಳ ವೆಚ್ಚಗಳು ಸೇರಿ ರಾಜ್ಯದ ಒಟ್ಟು ವೆಚ್ಚವಾಗುತ್ತದೆ. ಕರ್ನಾಟಕದ ಒಟ್ಟು ವೆಚ್ಚದಲ್ಲಿ ಅಂದಾಜು ಶೇ.80 ರಷ್ಟನ್ನು ರಾಜಸ್ವ ವೆಚ್ಚ ಒಳಗೊಂಡಿದೆ. ಈ ಕೆಳಗೆ ನೀಡಲಾದ ಕೋಷ್ಟಕ 3.10 ರಿಂದ ಕಂಡುಬರುವಂತೆ, 2011-12 ರಿಂದ 2022-23ರ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ ರಾಜಸ್ವ ವೆಚ್ಚವು ಶೇ.78.06 ರಿಂದ ಶೇ.84.56 ರ ನಡುವೆ ಇದ್ದು, 2015-16 ರಲ್ಲಿ ಶೇ.84.56 ರ ಗರಿಷ್ಠ ಮಟ್ಟಕ್ಕೆ ತಲುಪಿತು. ಮತ್ತೊಂದೆಡೆ, ಇದೇ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ ಒಟ್ಟು ವೆಚ್ಚದಲ್ಲಿನ ಬಂಡವಾಳ ವೆಚ್ಚವು ಶೇ.15.44 ರಿಂದ ಶೇ.21.94 ರ ನಡುವೆ ಇತ್ತು. ಕರ್ನಾಟಕದಲ್ಲಿ ರಾಜಸ್ವ ಮತ್ತು ಬಂಡವಾಳ ವೆಚ್ಚಗಳಲ್ಲಿನ ಸ್ಥೂಲ ಪ್ರವೃತ್ತಿಗಳನ್ನು ಜಿಎಸ್‌ಡಿಪಿಯನುಸಾರ ವಿಶ್ಲೇಷಿಸಿದಾಗ 2011-12 ರಲ್ಲಿ ಜಿಎಸ್‌ಡಿಪಿಯ ಅನುಪಾತಕ್ಕೆ ರಾಜಸ್ವ ವೆಚ್ಚವು ಶೇ.14.99 ಮತ್ತು ಬಂಡವಾಳ ವೆಚ್ಚವು ಜಿಎಸ್‌ಡಿಪಿಯ ಶೇ.4 ರಷ್ಟಿತ್ತು ಎಂಬುದನ್ನು ವಿಶದಪಡಿಸುತ್ತದೆ. ತದನಂತರ 2015-16 ರವರೆಗೆ ರಾಜಸ್ವ ವೆಚ್ಚವು ಹೆಚ್ಚು ಕಡಿಮೆ ಸ್ಥಿರವಾಗಿ ಉಳಿದಿದ್ದು, ನಂತರದಲ್ಲಿ ಜಿಎಸ್‌ಡಿಪಿ ಮೂಲದಲ್ಲಿನ ಹೆಚ್ಚಳದ ಪರಿಣಾಮದಿಂದಾಗಿ ಕ್ರಮೇಣವಾಗಿ ಇಳಿಕೆಯಾಗಿರುತ್ತದೆ. 2022-23 ರಲ್ಲಿ ಶೇ.9.88 ಆಗಿರುತ್ತದೆ. ಮತ್ತೊಂದೆಡೆ, 2011-12 ನೇ ಸಾಲಿನ ನಂತರ ಅದು ಶೇ.3.99 ರಷ್ಟಿದ್ದು ಬಂಡವಾಳ ವೆಚ್ಚವು ಹೆಚ್ಚು-ಕಡಿಮೆ ಸ್ಥಿರವಾಗಿದ್ದು, 2022-23 ನೇ ಸಾಲಿನಲ್ಲಿ ಶೇ.2.78 ರಷ್ಟಾಗಿರುತ್ತದೆ.

ಕೋಷ್ಟಕ 3.10							
ಕರ್ನಾಟಕದ ರಾಜಸ್ವ ಮತ್ತು ಬಂಡವಾಳ ವೆಚ್ಚ							
ವರ್ಷ	ಮೊತ್ತ (ರೂ. ಕೋಟಿಗಳಲ್ಲಿ)			ಒಟ್ಟು ವೆಚ್ಚಕ್ಕೆ ಶೇ.		ಜಿಎಸ್‌ಡಿಪಿಯ ಶೇಕಡಾವಾರು	
	ರಾಜಸ್ವ ವೆಚ್ಚ	ಬಂಡವಾಳ ವೆಚ್ಚ	ಒಟ್ಟು ವೆಚ್ಚ	ರಾಜಸ್ವ ವೆಚ್ಚ	ಬಂಡವಾಳ ವೆಚ್ಚ	ರಾಜಸ್ವ ವೆಚ್ಚ	ಬಂಡವಾಳ ವೆಚ್ಚ
2011-12	65,115	17,321	82,436	78.99	21.01	14.99	3.99
2012-13	76,293	16,581	92,874	82.15	17.85	14.60	3.17
2013-14	89,190	17,642	1,06,832	83.49	16.51	14.82	2.93
2014-15	1,03,614	20,198	1,23,812	83.69	16.31	15.12	2.95
2015-16	1,17,029	21,369	1,38,398	84.56	15.44	15.90	2.90
2016-17	1,31,921	30,085	1,62,006	81.43	18.57	11.81	2.69

ಕೋಷ್ಟಕ 3.10 ಕರ್ನಾಟಕದ ರಾಜಸ್ವ ಮತ್ತು ಬಂಡವಾಳ ವೆಚ್ಚ							
ವರ್ಷ	ಮೊತ್ತ (ರೂ. ಕೋಟಿಗಳಲ್ಲಿ)			ಒಟ್ಟು ವೆಚ್ಚಕ್ಕೆ ಶೇ.		ಜಿಎಸ್‌ಡಿಪಿಯ ಶೇಕಡಾವಾರು	
	ರಾಜಸ್ವ ವೆಚ್ಚ	ಬಂಡವಾಳ ವೆಚ್ಚ	ಒಟ್ಟು ವೆಚ್ಚ	ರಾಜಸ್ವ ವೆಚ್ಚ	ಬಂಡವಾಳ ವೆಚ್ಚ	ರಾಜಸ್ವ ವೆಚ್ಚ	ಬಂಡವಾಳ ವೆಚ್ಚ
2017-18	1,42,482	35,759	1,78,241	79.94	20.06	10.87	2.73
2018-19	1,64,300	39,147	2,03,447	80.76	19.24	11.67	2.78
2019-20	1,74,257	39,599	2,13,856	81.48	18.52	10.26	2.33
2020-21	1,76,054	48,075	2,24,129	78.55	21.45	9.76	2.67
2021-22	2,09,428	52,084	2,61,512	80.08	19.92	12.17	3.03
2022-23	2,15,584	60,599	2,76,183	78.06	21.94	9.88	2.78
ಆಧಾರ: ಮಧ್ಯಮವರ್ಧಿ ವಿತ್ತೀಯ ಯೋಜನೆ (ಎಮ್‌ಎಫ್‌ಟಿಪಿ), ಆಯವ್ಯಯ ದಸ್ತಾವೇಜುಗಳು, ಹಣಕಾಸು ಇಲಾಖೆ, ಕರ್ನಾಟಕ ಸರ್ಕಾರ							

ವೇತನ ಮತ್ತು ಪಿಂಚಣಿಗಳ ಪರಿಷ್ಕರಣೆಯ ಪರಿಣಾಮಗಳು

22. ವೇತನ ಮತ್ತು ಪಿಂಚಣಿಗಳ ಪರಿಷ್ಕರಣೆಯಿಂದ ಒಟ್ಟು ವೆಚ್ಚದ ಮೇಲೆ ಆಗುವ ಪರಿಣಾಮವು ಸಹಜವಾಗಿಯೇ ನಮಗೆ ವಿಶೇಷ ಆಸಕ್ತಿಯ ವಿಷಯವಾಗಿದೆ. ರಾಜ್ಯ ವೇತನ ಆಯೋಗದ ಶಿಫಾರಸ್ಸುಗಳನ್ನು ಜಾರಿ ಮಾಡಿದ ನಂತರದಲ್ಲಿ, 4ನೇ ರಾಜ್ಯ ವೇತನ ಆಯೋಗದೊಂದಿಗೆ ಪ್ರಾರಂಭಿಸಿ, ನಂತರದ ಐದು ವರ್ಷಗಳಲ್ಲಿ ವೇತನ ಮತ್ತು ಪಿಂಚಣಿಗಳ ಮೇಲಿನ ವೆಚ್ಚವು ವಾರ್ಷಿಕವಾಗಿ ಹೇಗೆ ಬದಲಾವಣೆಯಾಗಿವೆ ಎಂಬುದನ್ನು ಕೆಳಗಿನ ಕೋಷ್ಟಕ 3.11 ರಲ್ಲಿ ನೀಡಲಾಗಿದೆ:

ಕೋಷ್ಟಕ 3.11 ವೇತನ ಆಯೋಗದ ಶಿಫಾರಸ್ಸುಗಳಲ್ಲಿ ವೇತನಗಳು ಮತ್ತು ಪಿಂಚಣಿಗಳ ಪ್ರಮುಖ ಬದ್ಧ ವೆಚ್ಚದ ಅಂಶಗಳಲ್ಲಿ ವಾರ್ಷಿಕ ಶೇಕಡಾವಾರು ಬದಲಾವಣೆ				
ವೇ. ಆ	ವರ್ಷ	ವೇತಗಳು	ಪಿಂಚಣಿಗಳು	ವೇತನ + ಪಿಂಚಣಿ
4 th ವೇ. ಆ	2001-02	8.6	3.5	7.2
	2002-03	-1.8	43.1	10.0
	2003-04	7.7	7.8	7.8
	2004-05	1.3	-1.8	0.2
	2005-06	10.0	-11.1	3.0
	2006-07	10.3	3.4	8.3
5 th ವೇ. ಆ	2007-08	28.5	29.8	28.9
	2008-09	18.0	26.9	20.5
	2009-10	3.7	-17.1	-2.4
	2010-11	7.7	19.4	10.6
	2011-12	7.1	33.6	14.2

ಕೋಷ್ಟಕ 3.11				
ವೇತನ ಆಯೋಗದ ಶಿಫಾರಸ್ಸುಗಳಲ್ಲಿ ವೇತನಗಳು ಮತ್ತು ಪಿಂಚಣಿಗಳ ಪ್ರಮುಖ ಬದ್ಧ ವೆಚ್ಚದ ಅಂಶಗಳಲ್ಲಿ ವಾರ್ಷಿಕ ಶೇಕಡಾವಾರು ಬದಲಾವಣೆ				
ವೇ. ಆ	ವರ್ಷ	ವೇತನಗಳು	ಪಿಂಚಣಿಗಳು	ವೇತನ + ಪಿಂಚಣಿ
ಒಪಿಸಿ	2012-13	32.3	32.9	32.5
	2013-14	13.3	26.6	17.5
	2014-15	11.0	10.6	10.8
	2015-16	3.7	11.2	6.3
	2016-17	5.0	0.4	3.3
	2017-18	6.2	3.4	5.2
6 th ವೇ. ಆ	2018-19	26.9	29.3	27.7
	2019-20	8.8	21.8	13.3
	2020-21	1.1	2.9	1.7
	2021-22	48.8	9.1	34.0
	2022-23	5.7	16.2	8.9
ಸೂಚನೆ: ಸಮಾಲೋಚಕರ ಅಧ್ಯಯನಗಳು				

23. ವೇತನ ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ಶಿಫಾರಸ್ಸುಗಳನ್ನು ಜಾರಿಗೊಳಿಸುವ ಮೊದಲನೆಯ ಮತ್ತು ಎರಡನೆಯ ವರ್ಷಗಳಲ್ಲಿ ಒಟ್ಟು ವೆಚ್ಚದ ಮೇಲೆ ವೇತನಗಳು ಮತ್ತು ಪಿಂಚಣಿಗಳ ಪರಿಷ್ಕರಣೆಯ ಪರಿಣಾಮವು ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಹೆಚ್ಚಾಗಿರುತ್ತದೆ ಹಾಗೂ ವೇತನ ಹೆಚ್ಚಳ ಸೌಲಭ್ಯ ಮತ್ತು ಭತ್ಯೆಗಳ ಪರಿಷ್ಕರಣೆಯಿಂದಾಗಿ ಪ್ರಾರಂಭಿಕ ವರ್ಷಗಳಲ್ಲಿನ ತ್ವರಿತ ಹೆಚ್ಚುವರಿ ವೆಚ್ಚವು ಇದಕ್ಕೆ ಕಾರಣವಾಗಿದೆ. ಕ್ರಮೇಣ ಈ ವೆಚ್ಚದಲ್ಲಿನ ಬೆಳವಣಿಗೆಯು ಕಡಿಮೆಯಾಗುತ್ತಾ ಹೋಗುತ್ತದೆ.

24. ಆಯೋಗವು ತನ್ನ ಶಿಫಾರಸ್ಸುಗಳಿಗಾಗಿ ಲಭ್ಯವಿರುವ ವಿತ್ತೀಯ ಅವಕಾಶಗಳನ್ನು ನಿರ್ಧರಿಸಲು ರಾಜ್ಯದಲ್ಲಿ ಹೊರಹೊಮ್ಮುತ್ತಿರುವ ವಿತ್ತೀಯ ಸನ್ನಿವೇಶಗಳನ್ನು ಗಮನಿಸಿ ಮುಂಬರುವ ವರ್ಷಗಳಲ್ಲಿ ಸಂಬಂಧಿತ ವಿತ್ತೀಯ ಮಾನದಂಡಗಳು ಹೇಗೆ ಬದಲಾಗುತ್ತವೆ ಎಂಬುದನ್ನು ಪರಿಶೀಲಿಸಿದೆ. ಇದಕ್ಕಾಗಿ ಆಯೋಗವು ಸಮಾಲೋಚಕರ ಅಧ್ಯಯನವನ್ನು ಬಳಸಿಕೊಂಡಿದ್ದು, ಅಧ್ಯಯನದಲ್ಲಿರುವಂತೆ 2013-14 ರಿಂದ 2022-23ನೇ ಸಾಲಿನ ದತ್ತಾಂಶದ ಮೂಲಕ ಸಮಯ ಪ್ರವೃತ್ತಿ ಮಾದರಿಯನ್ನು (time trend model) ಅಭಿವೃದ್ಧಿಪಡಿಸಿದ್ದು, ಇದನ್ನಾಧರಿಸಿ 2023-24 ರಿಂದ 2027-28 ವರೆಗಿನ ಎಲ್ಲ ವಿತ್ತೀಯ ಮಾನದಂಡಗಳ ಮುನ್ನಂದಾಜುಗಳನ್ನು ಸಿದ್ಧಪಡಿಸಲಾಗಿದೆ. ಈ ಮುನ್ನಂದಾಜುಗಳನ್ನು ಕೋಷ್ಟಕ 3.12 ರಲ್ಲಿ ತೋರಿಸಲಾಗಿದೆ:

ಕೋಷ್ಟಕ 3.12 ವಿತ್ತೀಯ ಸೂಚಕಗಳ ಪ್ರವೃತ್ತಿ ಆಧಾರಿತ ಅಂದಾಜುಗಳು 2013-14 ರಿಂದ 2022-23 (ರೂ. ಕೋಟಿಗಳಲ್ಲಿ)								
ಕ್ರಂ	ವಿವರಗಳು	ಸಿಎ ಜಿಆರ್ (ಶೇ.)	2022-23 (ಪ.ಅಂ.)	2023-24	2024-25	2025-26	2026-27	2027-28
1	ವೇತನಗಳು	12.8	55,358	62,471	70,497	79,555	89,776	1,01,311
2	ಪಿಂಚಣಿಗಳು	11.5	24,078	26,858	29,959	33,419	37,277	41,582
3	ಬಡ್ಡಿ	15.4	29,395	33,935	39,176	45,226	52,211	60,275
4	ಸ್ವಲ್ಪ ಸಹಾಯಧನಗಳು	11.8	30,804	34,433	38,489	43,022	48,090	53,755
5	ಯುಎಲ್‌ಬಿಗಳ ಹಂಚಿಕೆ	-1.9	4,110	4,032	3,955	3,880	3,806	3,734
6	ಓ.ಓ ಎಮ್	12.1	48,205	54,057	60,620	67,979	76,232	85,487
7	ಆಡಳಿತಾತ್ಮಕ ವೆಚ್ಚ	14.7	7,237	8,297	9,513	10,907	12,505	14,338
8	ಇತರ ರಾಜಸ್ವ ವೆಚ್ಚ	1.3	19,169	19,411	19,656	19,905	20,156	20,411
9	ರಾಜಸ್ವ ವೆಚ್ಚ	10.2	2,18,356	2,40,596	2,65,100	2,92,101	3,21,851	3,54,632
10	ರಾಜ್ಯದ ಸ್ವಂತ ತೆರಿಗೆ ರಾಜಸ್ವಗಳು	10.7	1,54,431	1,70,997	1,89,356	2,09,601	2,31,989	2,56,750
11	ತೆರಿಗೆಯೇತರ ರಾಜಸ್ವಗಳು	10.5	10,941	12,122	13,390	14,807	16,341	18,003
12	ಕೇಂದ್ರ ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳು	6.7	46,988	50,180	53,556	57,164	61,006	65,084
12a	ಹಂಚಿಕೆ	7.8	34,596	37,269	40,231	43,283	46,673	50,449
12b	ಧನಸಹಾಯ	3.4	12,392	12,911	13,325	13,883	14,333	14,635
13	ರಾಜಸ್ವ ಜಮೆಗಳು	9.9	2,12,360	2,33,299	2,56,302	2,81,573	3,09,336	3,39,836
14	ರಾಜಸ್ವ ಕೊರತೆ/ಹೆಚ್ಚುವರಿ	-19.8	-5,996	-7,297	-8,799	-10,528	-12,516	-14,796
15	ಬಂಡವಾಳ ಸ್ವೀಕೃತಿಗಳು (ಸಾಲಯೇತರ)	0.4	180	181	181	182	183	183
16	ಬಂಡವಾಳ ವೆಚ್ಚ	14.2	55,321	63,168	72,127	82,358	94,040	1,07,378
17	ವಿತ್ತೀಯ ಕೊರತೆ	15.6	61,137	70,284	80,745	92,704	1,06,372	1,21,991
18	ಪ್ರಾಥಮಿಕ ಕೊರತೆ	15.8	31,742	36,349	41,569	47,478	54,161	61,716
19	ಜಿಎಸ್‌ಡಿಪಿಗೆ ಶೇ. ವಾರು ರಾಜಸ್ವ ಕೊರತೆ /ಹೆಚ್ಚುವರಿ	-	-0.27	-0.29	-0.30	-0.31	-0.32	-0.33
20	ಜಿಎಸ್ ಡಿಪಿಗೆ ಶೇ. ವಾರು ವಿತ್ತೀಯ ಕೊರತೆ/ಹೆಚ್ಚುವರಿ	-	-2.80	-2.79	-2.77	-2.75	-2.74	-2.71
21	ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತಾ ಪಿಂಚಣಿಗಳು	16.8	9,595	11,206	13,087	15,285	17,851	20,848
22	ಜಿಐಎ & ಇತರೆ ಹಣಕಾಸು ಸಹಾಯ	2.9	7,501	7,717	7,939	8,168	8,403	8,645
23	ಸ್ಥಳೀಯ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು, ಯುಎಲ್‌ಬಿ & ಪಿಆರ್ ಐಗಳ ಹಂಚಿಕೆ	0.6	21,866	21,989	22,112	22,236	22,360	22,486
24	ಸಾಮಾನ್ಯ ಸೇವೆಗಳು	12.7	72,893	82,123	92,522	1,04,237	1,17,436	1,32,306
25	ಸಾಮಾಜಿಕ ಸೇವೆಗಳು	9.9	83,430	91,686	1,00,760	1,10,731	1,21,690	1,33,732
26	ಆರ್ಥಿಕ ಸೇವೆಗಳು	9.4	55,614	60,815	66,502	72,721	79,522	86,959
27	ಪಿಆರ್‌ಐ & ನಗರ ಸ್ಥಳೀಯ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಿಗೆ ಕಾರ್ಯಾಯೋಜನೆ	1.7	6,419	6,526	6,635	6,746	6,859	6,974
28	ಬಾಕಿ ಸಾಲ	15.8	4,97,978	5,76,771	6,68,032	7,73,733	8,96,158	10,37,954
ಸೂಚನೆ: ಸಮಾಲೋಚಕರ ಅಧ್ಯಯನಗಳು								

25. ವಾಡಿಕೆಯಂತೆ, ಸರ್ಕಾರವು ವಾರ್ಷಿಕ ಆಯವ್ಯಯ ಪ್ರಸ್ತುತಿಯೊಂದಿಗೆ ವಿತ್ತೀಯ ಮಾನದಂಡಗಳ ಮುನ್ನಾಂದಜುಗಳನ್ನು ತಯಾರಿಸುತ್ತಿದ್ದು, ಈ ಮುನ್ನಾಂದಜುಗಳು ಆವರ್ತಕ ಸ್ವರೂಪದಲ್ಲಿರುತ್ತವೆ ಮತ್ತು ನೂತನ ಆಯವ್ಯಯ ಬದ್ಧತೆಗಳನ್ನು ಮತ್ತು ಮುಂಬರುವ ವರ್ಷಗಳಲ್ಲಿ ಅವುಗಳ ಪರಿಣಾಮವನ್ನು ಪರಿಗಣನೆಗೆ ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳಲಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಹೊಸ ಸರ್ಕಾರವು ಜುಲೈ 2023ರಲ್ಲಿ ಮಂಡಿಸಲಾದ 2023-24ರ ಆಯವ್ಯಯದ ಜೊತೆಯಲ್ಲಿ ಮಧ್ಯಮಾವಧಿ ವಿತ್ತೀಯ ಯೋಜನೆಗಳನ್ನು ಮಂಡಿಸದಿದ್ದರೂ ವಿತ್ತೀಯ ಮಾನದಂಡಗಳ ಮೇಲೆ ದೀರ್ಘಾವಧಿ ಪರಿಣಾಮವುಳ್ಳ ಸರ್ಕಾರಿ ಆದ್ಯತೆಗಳಲ್ಲಿನ ಗಮನಾರ್ಹ ಬದಲಾವಣೆಗಳನ್ನು ಅದು ಒಳಗೊಂಡಿತ್ತು. 2024-25ನೇ ಸಾಲಿನ ಆಯವ್ಯಯವನ್ನು 16.02.2024 ರಂದು ಮಂಡಿಸಲಾಗಿದ್ದು, 2027-28ನೇ ಸಾಲಿನವರೆಗೆ ಹೊಸ ಮುನ್ನಾಂದಜುಗಳೊಂದಿಗೆ, 2024-28ರ ಮಧ್ಯಮಾವಧಿ ವಿತ್ತೀಯ ಯೋಜನೆಯನ್ನು ಒದಗಿಸಿದೆ. (2026-27ನೇ ಸಾಲಿನವರೆಗಿನ ಮುನ್ನಾಂದಜುಗಳೊಂದಿಗೆ, ಫೆಬ್ರವರಿ 2023 ರಲ್ಲಿ ಮಂಡಿಸಲಾದ ಹಿಂದಿನ ಮಧ್ಯಮಾವಧಿ ವಿತ್ತೀಯ ಯೋಜನೆಯಲ್ಲಿ ಪ್ರಸ್ತುತ ಸರ್ಕಾರದ ಹೊಸ ಉಪಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಸಹಜವಾಗಿಯೇ ಉಲ್ಲೇಖಿಸಿರುವುದಿಲ್ಲ). ಎಂಟಿಎಫ್‌ಪಿ 2024-28 ರಲ್ಲಿ ಮಾಡಲಾದ ಮುನ್ನಾಂದಜುಗಳನ್ನು ಕೆಳಗಿನ ಕೋಷ್ಟಕ 3.13 ರಲ್ಲಿ ನೋಡಬಹುದು.

ಕೋಷ್ಟಕ 3.13									
2024-2028 ರ ಮಧ್ಯಮಾವಧಿ ಮುನ್ನಾಂದಜುಗಳು									
ರೂ. ಕೋಟಿಗಳಲ್ಲಿ									
ಕ್ರ. ಸಂ		ವಿವರಗಳು	2022-23	2023-24 BE	2023-24 RE	2024-25 BE	2025-26 ರ ಮುನ್ನಾಂದಜು	2026-27 ರ ಮುನ್ನಾಂದಜು	2027-28 ರ ಮುನ್ನಾಂದಜು
1		ರಾಜಸ್ವ ಜಮೆಗಳು	229080	238410	226780	263178	294176	328335	366431
	i	ರಾಜ್ಯದ ಸ್ವಂತ ತೆರಿಗೆ ರಾಜಸ್ವಗಳು*	143702	173303	160303	189893	212676	238354	267314
	ii	ತೆರಿಗೆಯೇತರ ರಾಜಸ್ವಗಳು	13914	12500	12000	13500	14868	16145	17265
	iii	ಕೇಂದ್ರ ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳು							
		ಹಂಚಿಕೆ	34596	37252	40281	44485	49989	55988	62707
		ಧನಸಹಾಯ	36867	15355	14196	15300	16643	17848	19146
2		ರಾಜಸ್ವ ವೆಚ್ಚ	215584	250933	240731	290531	316087	338263	364080
	i	ಬಡ್ಡಿ ಪಾವತಿಗಳು	28427	34027	30543	39234	45771	53589	62737
	ii	ವೇತನಗಳು	50061	68247	65003	80434	86064	92089	98535
	iii	ಪಿಂಚಣಿಗಳು	24020	25116	25116	32355	34944	37739	40759
	iv	ಧನ ಸಹಾಯ	34749	28020	27732	25904	27199	28559	29987
	v	ಗ್ಯಾರಂಟಿಗಳು		36858	33468	52009	53050	54111	55193
	vi	ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತಾ ಪಿಂಚಣಿಗಳು	9543	10801	10822	10230	10844	11494	12184
	vii	ಆಡಳಿತ ವೆಚ್ಚ	6413	5865	6336	6474	6862	7274	8074
	viii	ಇತರೆ ರಾಜಸ್ವ ವೆಚ್ಚ	62372	41998	41711	43892	51354	53408	56612
3		ರಾಜಸ್ವ ಹೆಚ್ಚುವರಿ	13496	-12523	-13951	-27354	-21911	-9927	2351
4		ಬಂಡವಾಳ ಸ್ಥಳೀಕೃತಿಗಳು (ಸಾಲಯೇತರ)	481	250	110	250	260	270	281

ಕೋಷ್ಟಕ 3.13									
2024-2028 ರ ಮಧ್ಯಮಾವಧಿ ಮುನ್ನಾಂದಜುಗಳು									
ರೂ. ಕೋಟಿಗಳಲ್ಲಿ									
ಕ್ರ. ಸಂ	ವಿವರಗಳು	2022-23	2023-24 BE	2023-24 RE	2024-25 BE	2025-26 ರ ಮುನ್ನಾಂದಜು	2026-27 ರ ಮುನ್ನಾಂದಜು	2027-28 ರ ಮುನ್ನಾಂದಜು	
5	ಬಂಡವಾಳ ವೆಚ್ಚ	60599	54374	54664	55877	64420	75850	82720	
6	ವಿತ್ತೀಯ ಕೊರತೆ	46622	66646	68505	82981	86071	85507	80088	
7	ಬಾಕಿ ಸಾಲ	505541	560189	567751	657588	741919	837696	941066	
8	ಒಟ್ಟು ಹೊಣೆಗಾರಿಕೆಗಳು	522847	571665	581228	665095	747925	843101	945930	
9	ಪ್ರಸಕ್ತ ಬೆಲೆಗಳಲ್ಲಿ ಜಿಎಸ್‌ಡಿ	2181217	2567340	2567340	2809063	3146151	3523689	3946531	
ಆಧಾರ: ಮಧ್ಯಂತರ ಅವಧಿಯ ವಿತ್ತೀಯ ಯೋಜನೆ (ಎಮ್‌ಟಿಎಫ್‌ಪಿ) 2024-28, ಆರ್ಥಿಕ ಇಲಾಖೆ, ಕರ್ನಾಟಕ ಸರ್ಕಾರ									

26. ಎಮ್‌ಟಿಎಫ್‌ಪಿ ಮುನ್ನಾಂದಜುಗಳ ಪ್ರಕಾರ, ಪ್ರಸಕ್ತ ಆರ್ಥಿಕ ವರ್ಷದಲ್ಲಿ, (2023-24) ರಾಜಸ್ವ ಸ್ವೀಕೃತಿಗಳಲ್ಲಿ ಕುಸಿತವಾಗಲಿದೆ. ಆದಾಗ್ಯೂ, ತದನಂತರ ಸ್ವೀಕೃತಿಗಳು ಪ್ರತಿ ವರ್ಷವೂ ಕ್ರಮೇಣವಾಗಿ ಮುನ್ನಾಂದಜಿನ ಅಂತಿಮ ವರ್ಷ 2027-28 ರವರೆಗೂ ಹೆಚ್ಚಾಗಲಿದೆ. ಅದೇ ರೀತಿ ಆರ್ಥಿಕ ವರ್ಷ 2023-24 ರಲ್ಲಿ ರಾಜಸ್ವ ವೆಚ್ಚವೂ ಕಡಿಮೆಯಾಗಲಿದೆ ಎಂದು ಅಂದಾಜಿಸಲಾಗಿದೆ. ಅದರ ನಂತರ 2026-27 ರವರೆಗೆ ಇದು ಹೆಚ್ಚಾಗುವ ಅಂದಾಜಿರುತ್ತದೆ ಮತ್ತು ವರ್ಷದ ರಾಜಸ್ವ ಜಮೆಗಳಿಗಿಂತ ಹೆಚ್ಚಾಗುವುದರಿಂದ 2026-27 ವರೆಗೆ ಪ್ರತಿ ವರ್ಷ ರಾಜಸ್ವ ಕೊರತೆಗೆ ಕಾರಣವಾಗುತ್ತದೆ. ಎಮ್‌ಟಿಎಫ್‌ಪಿ ಅಂದಾಜುಗಳನ್ವಯ 2027-28ರ ಹೊತ್ತಿಗೆ ರೂ.2,351 ಕೋಟಿಗಳಷ್ಟು ರಾಜಸ್ವ ಹೆಚ್ಚುವರಿಯನ್ನು ಸೃಷ್ಟಿಸಲು ಸಾಕಾಗುವಷ್ಟು ಪ್ರಮಾಣದಲ್ಲಿ ರಾಜಸ್ವ ಜಮೆಗಳು ಏರಿಕೆಯಾಗಲಿದೆ.

27. ವಿಸ್ತೃತವಾಗಿ ಹೇಳುವುದಾದರೆ, ಎಮ್‌ಟಿಎಫ್‌ಪಿ ನಲ್ಲಿ ಈ ಮುಂದಿನಂತೆ ಉಲ್ಲೇಖಿಸಲಾಗಿದೆ: "ನಿಖರವಾಗಿ ವೆಚ್ಚವನ್ನು ನಿರ್ವಹಿಸುವುದರ ಮೂಲಕ ತೀರಾ ಅವಶ್ಯಕವಲ್ಲದ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಸ್ಥಗಿತಗೊಳಿಸುವುದರಿಂದಾಗಿ, ರಾಜ್ಯವು 2023-24 ರ ಪರಿಷ್ಕೃತ ಅಂದಾಜಿನಲ್ಲಿ ರಾಜಸ್ವ ವೆಚ್ಚವು ಗಣನೀಯವಾಗಿ ಕಡಿಮೆಯಾಗಿದೆ". ಆದಾಗ್ಯೂ, ನಂತರದ 4 ವರ್ಷಗಳ ವೆಚ್ಚ ಮುನ್ನಾಂದಜುಗಳು ಶೇ.8.5 ರಷ್ಟು ವಾರ್ಷಿಕ ಬೆಳವಣಿಗೆ ದರದೊಂದಿಗೆ 2024-25 ನೇ ಸಾಲಿನಲ್ಲಿ ರೂ.2,90,531 ಕೋಟಿಗಳಿಂದ 2027-28 ನೇ ಸಾಲಿನಲ್ಲಿ ರೂ.3,64,080 ಕೋಟಿಗಳಿಗೆ ಗಣನೀಯ ಹೆಚ್ಚಳವನ್ನು ತೋರಿಸುವುದನ್ನು ಗಮನಿಸಲಾಗಿದೆ. 2024-25 ರಿಂದ ಹೆಚ್ಚಾದ ವೆಚ್ಚಕ್ಕೆ ಪ್ರಮುಖ ಕಾರಣ ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರವು ಒದಗಿಸಿದ ಗ್ಯಾರಂಟಿಗಳಾಗಿದ್ದು, ಇದನ್ನು ಎಂಟಿಎಫ್‌ಪಿನಲ್ಲಿ "ಬಡವರಿಗೆ ಮೂಲಭೂತ ಸಾರ್ವತ್ರಿಕ ಆದಾಯವನ್ನು ಒದಗಿಸಲು ಹಾಗೂ ಮಹಿಳೆಯರ ಮತ್ತು ನಿರ್ಲಕ್ಷಿತ ವರ್ಗಗಳನ್ನು ಸಬಲೀಕರಣಗೊಳಿಸಲು ಅಗತ್ಯವಾಗಿದೆ" ಎಂದು ತಿಳಿಸಲಾಗಿದೆ.

28. ಎಂಟಿಎಫ್‌ಪಿ 2024-28 ರ ಪ್ರಾರಂಭಿಕ 4 ವರ್ಷಗಳಲ್ಲಿ ರಾಜಸ್ವ ಜಮೆಗಳು ಮತ್ತು ರಾಜಸ್ವ ವೆಚ್ಚದ ನಡುವಿನ ಅಂತರವು ಗಮನಾರ್ಹವಾಗಿದೆ ಎಂಬುದನ್ನು ಗಮನಿಸುವುದು ಅಗತ್ಯವಿದೆ. ರಾಜ್ಯವು ಸಹ 2022-23 ನೇ ಸಾಲಿನಲ್ಲಿ ರಾಜಸ್ವ ಕೊರತೆಯನ್ನು ನಿರೀಕ್ಷಿಸಿತ್ತು. ಆದರೆ, ರಾಜ್ಯವು ವಾಸ್ತವವಾಗಿ ರಾಜಸ್ವ ಹೆಚ್ಚುವರಿಯನ್ನು ಸಾಧಿಸಿದ್ದು, ಆ ವರ್ಷದಲ್ಲಿ ಭಾರತ ಸರ್ಕಾರದಿಂದ ಹೆಚ್ಚುವರಿಯಾಗಿ ಸ್ವೀಕೃತವಾದ

ಜಿಎಸ್‌ಟಿ ಪರಿಹಾರ ರೂ.20,288 ಕೋಟಿಗಳ ಕಾರಣದಿಂದಾಗಿ ಎಂದು ಹೇಳಲಾಗುತ್ತದೆ. 2022-23 ರಲ್ಲಿನ ರಾಜಸ್ವ ಹೆಚ್ಚುವರಿ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯಿಂದ (ಯಾವುದೇ ಕಾರಣದಿಂದಾಗಬಹುದು) ರಾಜ್ಯವು 4 ವರ್ಷಗಳಷ್ಟು ಕಾಲ ರಾಜಸ್ವ ಕೊರತೆಯ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯನ್ನು ಎದುರಿಸಲಿರುವ ಸಂದರ್ಭವು ಕಾಳಜಿಯ ಅಂಶವಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಅಲ್ಲದೆ, ಆದಾಯ ಕೊರತೆಯ ಹೊರತಾಗಿ ವಿತ್ತೀಯ ಕೊರತೆಯು ಗಣನೀಯವಾಗಿ ಹೆಚ್ಚಾಗುವ ನಿರೀಕ್ಷೆಯಿದೆ ಮತ್ತು ಈ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ ವಾರ್ಷಿಕವಾಗಿ ಸುಮಾರು ಎಂಬತ್ತು ಸಾವಿರ ಕೋಟಿ ರೂಪಾಯಿಗಳ ನಿರೀಕ್ಷೆಯಿದೆ. ಆದಾಗ್ಯೂ, ಜಿಎಸ್‌ಡಿಪಿಯು ಶೇ.3ರಷ್ಟಕ್ಕಿಂತ ಕಡಿಮೆ ಉಳಿದುಕೊಂಡಿರುವುದು ಶ್ಲಾಘನೀಯ.

29. ಕರ್ನಾಟಕವು ಹಲವು ವರ್ಷಗಳಿಂದ ತನ್ನ ವಿತ್ತೀಯ ನಿರ್ವಹಣೆಯನ್ನು ಅತ್ಯಂತ ವಿವೇಕಯುಕ್ತವಾಗಿ ಮಾಡಿದ್ದು, ಕರ್ನಾಟಕ ವಿತ್ತೀಯ ಹೊಣೆಗಾರಿಕೆ ಅಧಿನಿಯಮದ ಅಡಿಯಲ್ಲಿ ರಾಜಸ್ವ ಕೊರತೆ, ವಿತ್ತೀಯ ಕೊರತೆ ಮತ್ತು ಒಟ್ಟು ಹೊಣೆಗಾರಿಕೆಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಸ್ಥಿತಿಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಸಂಪೂರ್ಣ ಅರಿವು ಹೊಂದಿರುತ್ತದೆ. ಈ ನಿಟ್ಟಿನಲ್ಲಿ ಅನುಕರಣೀಯ ಸಾಧನೆಯ ಹಿನ್ನೆಲೆಯಲ್ಲಿ ರಾಜ್ಯವು ಆದಷ್ಟು ಬೇಗ ರಾಜಸ್ವ ಜಮೆಗಳು ಮತ್ತು ರಾಜಸ್ವ ವೆಚ್ಚಗಳನ್ನು ಸರಿದೂಗಿಸುವುದು ಬಹಳ ಅಗತ್ಯವಿದೆ. ರಾಜ್ಯ ಆರ್ಥಿಕ ಇಲಾಖೆಗೆ ಈ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯ ಗಂಭೀರತೆಯ ಅರಿವಿದೆ. ರಾಜಸ್ವ ಜಮೆಗಳನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸುವ ಅಗತ್ಯತೆಯನ್ನು ಪರಿಗಣಿಸಿ, ರಾಜ್ಯ ಆರ್ಥಿಕ ಇಲಾಖೆಯು ವಿತ್ತೀಯ ಶಿಸ್ತನ್ನು ನಿರ್ವಹಿಸುವುದಕ್ಕೆ ಸ್ಪಷ್ಟ ಸೂಚನೆಗಳನ್ನು ನೀಡಿದೆ ಮತ್ತು ಮುಂದಿನ ದಿನಗಳಲ್ಲಿ ರಾಜಸ್ವ ಜಮೆಗಳ ವರ್ಧನೆ, ವೆಚ್ಚ ತರ್ಕಬದ್ಧಗೊಳಿಸುವುದು, ಆಸ್ತಿ ನಗದೀಕರಣ ಮತ್ತು ಹೂಡಿಕೆಯನ್ನು ಆಕರ್ಷಿಸುವ ನಾಲ್ಕು ಪ್ರಮುಖ ಅಂಶಗಳ ಮೂಲಕ 2024-25 ನೇ ಸಾಲಿಗಾಗಿ ವಿತ್ತೀಯ ಕಾರ್ಯನೀತಿಯ ಉದ್ದೇಶವನ್ನು ಸಾಧಿಸುವುದರ ಕಡೆಗೆ ಮೇಲೆ ಗಮನವನ್ನು ಕೇಂದ್ರೀಕರಿಸುವುದಾಗಿ ತಿಳಿಸಿದೆ.
30. ಆಯೋಗದಿಂದ ಕೈಗೊಳ್ಳಲಾದ ಅಧ್ಯಯನವು ಎಮ್‌ಟಿಎಫ್‌ಪಿ ಮುನ್ನಾಂದಜುಗಳೊಂದಿಗೆ ಹೇಗೆ ಹೋಲುತ್ತವೆ? ಎರಡೂ ಅಂದಾಜುಗಳಲ್ಲಿ ಎಸ್‌ಒಟಿಆರ್ ನ ಮುನ್ನಾಂದಜುಗಳು ಬಹುತೇಕ ಹೊಂದಿಕೆಯಾಗುವುದನ್ನು ಕಾಣಬಹುದಾಗಿದೆ. ಆರ್ಥಿಕ ಇಲಾಖೆಯಿಂದ ಮುನ್ನಾಂದಜಿಸಲಾದ ಬಂಡವಾಳ ವೆಚ್ಚ ಮತ್ತು ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಸಹಾಯಧನವು ಆಯೋಗದ ಸಮಯ ಪ್ರವೃತ್ತಿ ಆಧಾರಿತ ವಿಶ್ಲೇಷಣಾತ್ಮಕ ಮುನ್ನಾಂದಜುಗಳಿಗೆ ಹೋಲಿಸಿದಾಗ ನಿಯಂತ್ರಿತವಾಗಿ (conservative) ಇರುವಂತೆ ಕಾಣುತ್ತಿದೆ. ಇದೊಂದು ಕಾಳಜಿಯ ವಿಷಯವಾಗಿದೆ. ರಾಜ್ಯದಲ್ಲಿ ಬಂಡವಾಳ ವೆಚ್ಚದ ಐತಿಹಾಸಿಕ ಬೆಳವಣಿಗೆ ದರವನ್ನು ಕಾಯ್ದುಕೊಂಡರೆ, ಅದು 2027-28 ರ ವೇಳೆಗೆ ರೂ.1.07 ಲಕ್ಷ ಕೋಟಿಯನ್ನು ತಲುಪುತ್ತದೆ, ಇದು ಎಮ್‌ಟಿಎಫ್‌ಪಿ 2024-28 ಮುನ್ನಾಂದಜಿಸಿದಕ್ಕಿಂತ ರೂ.82,720 ಕೋಟಿಗಿಂತ ಗಣನೀಯವಾಗಿ ಹೆಚ್ಚಿರುತ್ತದೆ ಎಂದು ನಮ್ಮ ಅಧ್ಯಯನವು ತಿಳಿಸುತ್ತದೆ.
31. ಒಂದು ವಿವೇಕಯುತ ಆರ್ಥಿಕ ಗುರಿಯು ಆರ್ಥಿಕತೆಗೆ ಪ್ರಚೋದನೆಯನ್ನು ನೀಡಲು ಬಂಡವಾಳ ವೆಚ್ಚಕ್ಕಾಗಿ ಹೆಚ್ಚು ಹಂಚಿಕೆಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸಬೇಕು. ರಾಜ್ಯವು ಬಂಡವಾಳ ವೆಚ್ಚವನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸುವುದಕ್ಕೆ ತನ್ನ ಪ್ರಯತ್ನಗಳನ್ನು ಮುಂದುವರಿಸುತ್ತಿದ್ದು, 2024-25ನೇ ಸಾಲಿನಲ್ಲಿ ರೂ.55,877 ಕೋಟಿಗಳಿಂದ 2027-28 ಸಾಲಿಗೆ ರೂ.82,720 ಕೋಟಿಗಳು ಏರಿಕೆಯಾಗುವುದನ್ನು ನಿರೀಕ್ಷಿಸಲಾಗಿದೆ. ಮುಂದುವರೆದು, ರಾಜ್ಯವು 2024-25 ನೇ ಸಾಲಿಗಾಗಿ ರೂ.1.05 ಲಕ್ಷ ಕೋಟಿಗಳನ್ನು ಸಾಲ ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳಲು ಉದ್ದೇಶಿಸಿರುವುದು ಕಂಡುಬಂದಿದ್ದು, ರಾಜ್ಯದಲ್ಲಿ ಉತ್ಪಾದಕ ಸ್ವತ್ತುಗಳ ಸೃಜನಗಾಗಿ ಭಾಗಶಃ ಹಂಚಿಕೆ

ಮಾಡಲು ಮತ್ತು ಎದುರಾಗಬಹುದಾದ ರಾಜಸ್ವ ಕೊರತೆಯನ್ನು ನೀಗಿಸಲು ಭಾಗಶಃ ಮೊತ್ತವನ್ನು ಬಳಸಲು ಉದ್ದೇಶಿಸಲಾಗಿದೆ. ಆದಾಗ್ಯೂ, ರಾಜ್ಯದಿಂದ ಹೆಚ್ಚಿದ ಸಾಲವು ರಾಜ್ಯದ ಹೊಣೆಗಾರಿಕೆಗಳಿಗೆ ಸೇರುತ್ತದೆ ಮತ್ತು ಈ ಖಾತೆಯ ಮೇಲಿನ ಬಡ್ಡಿ ಪಾವತಿಗಳು ಮುಂದಿನ ವರ್ಷಗಳಲ್ಲಿ ಬದ್ಧ ವೆಚ್ಚಗಳಿಗೆ ಗಮನಾರ್ಹವಾಗಿ ಸೇರುತ್ತವೆ.

32. 7ನೇ ರಾಜ್ಯ ವೇತನ ಆಯೋಗದ ಶಿಫಾರಸ್ಸುಗಳನ್ನು ಸರಿಹೊಂದಿಸಲು ವೇತನ ಮತ್ತು ಪಿಂಚಣಿಗಳ ಮೇಲಿನ ಬದ್ಧ ವೆಚ್ಚಗಳು ಮತ್ತು ರಾಜ್ಯ ಆಯವ್ಯಯದಲ್ಲಿ ಲಭ್ಯವಿರುವ ಹಣಕಾಸಿನ ಅವಕಾಶವನ್ನು ಈ ಕೆಳಗಿನಂತೆ ಗಮನಿಸಬಹುದು. 2023-24 ರ ಪರಿಷ್ಕೃತ ಅಂದಾಜುಗಳಲ್ಲಿ ವೇತನಗಳು ಮತ್ತು ಪಿಂಚಣಿಗಳ ವೆಚ್ಚಕ್ಕಾಗಿ ರೂ.90,119 ಕೋಟಿಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸಲಾಗಿದೆ ಮತ್ತು ಇದು 2024-25 ರಲ್ಲಿ ರೂ.1,12,789 ಕೋಟಿಗಳು ಇದ್ದು, ರೂ.22,670 ಕೋಟಿಗಳಷ್ಟು ಹೆಚ್ಚಳವಾಗಿದೆ. ಆಯೋಗದ ವರದಿಯ ಅನುಷ್ಠಾನದ ಹಿನ್ನೆಲೆಯಲ್ಲಿ ನಿರೀಕ್ಷಿತ ರೂ.15,000 ರಿಂದ ರೂ.20,000 ಕೋಟಿಗಳ ಹೆಚ್ಚುವರಿ ವೆಚ್ಚವನ್ನು ಪರಿಗಣನೆಗೆ ತೆಗೆದುಕೊಂಡ ನಂತರ ಈ ಹೆಚ್ಚಳವನ್ನು ಮಾಡಲಾಗಿದೆ. ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರದಿಂದ ದಿನಾಂಕ: 01.03.2023 ರಂದು ಘೋಷಿಸಲ್ಪಟ್ಟ ನೌಕರರು ಮತ್ತು ಪಿಂಚಣಿದಾರರಿಗೂ ವಿಸ್ತರಿಸಲಾದ ಮೂಲ ವೇತನದ ಮೇಲೆ ಶೇ.17 ರಷ್ಟು ಮಧ್ಯಂತರ ಪರಿಹಾರವು, ಈ ಆಯೋಗದಿಂದ ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಲಾದ ಪರಿಷ್ಕರಣೆಯ ಪರಿಣಾಮವಾಗಿ ವೇತನ, ಪಿಂಚಣಿ ಮತ್ತು ಭತ್ಯೆಗಳ ಮೇಲಿನ ವೆಚ್ಚಕ್ಕಾಗಿ ಮುನ್ನಾಂದಜಿನ ಹಂಚಿಕೆಯ ಪೈಕಿ ಭರಿಸಬಹುದಾದ ವೆಚ್ಚದ ಭಾಗವಾಗಿರುತ್ತದೆ. 2024-25ನೇ ಸಾಲಿಗಾಗಿ ಮಾಡಲಾದ ಹಂಚಿಕೆಯ ಮೇಲೆ ಅಂದಾಜು ಶೇ.7 ರ ಬೆಳವಣಿಗೆ ದರವನ್ನು ಒದಗಿಸುವುದರ ಮೂಲಕ ನಂತರದ ವರ್ಷಗಳಿಗಾಗಿ ವೇತನಗಳು ಮತ್ತು ಪಿಂಚಣಿಗಳಿಗಾಗಿ ಎಮ್‌ಟಿಎಫ್‌ಪಿ 2024-28 ರಲ್ಲಿ ಹಂಚಿಕೆಯನ್ನು ಮುನ್ನಾಂದಜಿಸಲಾಗಿದೆ.
33. ರಾಜ್ಯ ಆಯವ್ಯಯದಲ್ಲಿನ ರಾಜಸ್ವ ವೆಚ್ಚದ ಇತ್ತೀಚಿನ ಬೆಳವಣಿಗೆಗಳಿಂದ ಮುಂಬರುವ ದಿನಗಳಲ್ಲಿ ವೇತನಗಳು, ಭತ್ಯೆಗಳು ಮತ್ತು ಪಿಂಚಣಿ ಸೌಲಭ್ಯಗಳ ಮೇಲಿನ ಹೆಚ್ಚುತ್ತಿರುವ ವೆಚ್ಚ ಮತ್ತು ಬಡ್ಡಿ ಪಾವತಿಗಳ ಮೇಲಿನ ಹೆಚ್ಚುತ್ತಿರುವ ವೆಚ್ಚವು ರಾಜ್ಯದ ರಾಜಸ್ವ ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳ ಮೇಲೆ ಸಾಕಷ್ಟು ಒತ್ತಡವನ್ನು ಬೀರುತ್ತದೆ ಎಂಬ ಅಂಶವನ್ನು ಕಡೆಗಣಿಸುವಂತಿಲ್ಲ. ಅದೇ ಸಮಯದಲ್ಲಿ, ನೌಕರರಿಗೆ ಯೋಗ್ಯವಾದ ಜೀವನೋಪಾಯವನ್ನು ಖಚಿತಪಡಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಮತ್ತು ರಾಜ್ಯದ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯಲ್ಲಿ ಉತ್ಸಾಹದಿಂದ ಭಾಗವಹಿಸುವುದನ್ನು ಖಚಿತಪಡಿಸಲು ಅವರಿಗೆ ಸಮರ್ಪಕವಾದ ಪರಿಹಾರವನ್ನು ನೀಡುವುದು ಸಹ ಅಗತ್ಯವಿದೆ.
34. ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರಿಗೆ ಸೂಕ್ತ ಪರಿಹಾರವನ್ನು ಒದಗಿಸುವಾಗ, ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ವೆಚ್ಚಕ್ಕಾಗಿ ಸಮರ್ಪಕ ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳ ಲಭ್ಯತೆಯನ್ನೂ ಸಹ ರಾಜ್ಯವು ಖಚಿತ ಪಡಿಸಿಕೊಳ್ಳಬೇಕು. ಇದಕ್ಕಾಗಿ, ಸರ್ಕಾರವು ಚಾರಿತ್ರಿಕವಾಗಿ ಅತ್ಯಂತ ಕಡಿಮೆ ಮತ್ತು ದೇಶದಲ್ಲಿಯೇ ಅತಿ ಕಡಿಮೆ ಆದಾಯ ಪಡೆಯುವ ರಾಜ್ಯಗಳಲ್ಲಿ ಒಂದೆನಿಸಿದ್ದು, ನಿರ್ದಿಷ್ಟವಾಗಿ ತೆರಿಗೆಯೇತರ ಆದಾಯದ ಸಂಗ್ರಹಣೆಯನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸುವ ಅಗತ್ಯತೆ ಇದೆ. ತೆರಿಗೆಯೇತರ ಆದಾಯವನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸಲು ಸಾಕಷ್ಟು ಅವಕಾಶವಿದೆ. ಕರ್ನಾಟಕ ಆಡಳಿತ ಸುಧಾರಣಾ ಆಯೋಗ-2 ತನ್ನ ವರದಿಯಲ್ಲಿ, “ಹಲವು ಸೇವೆಗಳಿಗಾಗಿ ಶುಲ್ಕ, ದರ, ಬೆಲೆಯನ್ನು ವಿವಿಧ ಅಧಿನಿಯಮಗಳು, ನಿಯಮಗಳು, ಉಪ-ನಿಯಮಗಳು ಮತ್ತು ಅನುಸೂಚಿಗಳ ಅಡಿಯಲ್ಲಿ ಅನೇಕ ವರ್ಷಗಳ ಅಥವಾ ದಶಕಗಳ ಹಿಂದೆ ವಿಧಿಸಲಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಇಲಾಖೆಗಳು ನಿಗದಿಪಡಿಸಿದ ತೆರಿಗೆಯೇತರ

ರಾಜಸ್ವ ತೆರಿಗೆಗಳನ್ನು ಅಪರ ಮುಖ್ಯ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿಯವರ ಅಧ್ಯಕ್ಷತೆಯಲ್ಲಿನ ಸಮಿತಿಯು ಪರಾಮರ್ಶಿಸುತ್ತದೆ. ಇಲಾಖೆಗಳು, ಮಂಡಳಿಗಳು, ನಿಗಮಗಳು ಮತ್ತು ಪ್ರಾಧಿಕಾರಗಳು ನಿಗದಿಪಡಿಸಿದ ಶುಲ್ಕ, ದರಗಳನ್ನು ಕೊನೆಯ ಬಾರಿ ಅವುಗಳನ್ನು ಪರಿಷ್ಕರಿಸಿದ ನಂತರದ ಹಣದುಬ್ಬರದ ಸೂಚ್ಯಂಕದಲ್ಲಿನ ಹೆಚ್ಚಳವನ್ನಾಧರಿಸಿ ಪರಿಷ್ಕರಿಸುವಂತೆ ಈ ಸಮಿತಿಯು ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಿದೆ. ಈ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯನ್ನು ಸಂಬಂಧಪಟ್ಟ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಪ್ರತಿ ಮೂರು ವರ್ಷಕ್ಕೊಮ್ಮೆ ಕೈಗೊಳ್ಳಬೇಕು. ಪ್ರತಿಯೊಂದು ಇಲಾಖೆಯು ನಿರ್ವಹಿಸುವ ಅಧಿನಿಯಮಗಳ ಅಡಿಯಲ್ಲಿ ನಿಗದಿಪಡಿಸಿದ ದರಗಳು, ಶುಲ್ಕಗಳು, ಜುಲ್ಮಾನೆಗಳು ಇತ್ಯಾದಿಗಳನ್ನು ಅಪರ ಮುಖ್ಯ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿ ಸಮಿತಿಯು ಪರಿಶೀಲಿಸಿ ಅವುಗಳನ್ನು ಪರಿಷ್ಕರಿಸುವುದಕ್ಕಾಗಿ ಸೂಕ್ತ ಸಲಹೆಗಳನ್ನು ನೀಡಬೇಕು..." ಎಂದು ಅಭಿಪ್ರಾಯಪಟ್ಟಿರುವುದು ಸರಿಯಾಗಿದೆ. ಅಲ್ಲದೆ, ವೆಚ್ಚವನ್ನು ತರ್ಕಬದ್ಧಗೊಳಿಸುವ ಮತ್ತು ಮರು ಆದ್ಯತೆಗೊಳಿಸುವುದರ ಮೂಲಕ ವಿತ್ತೀಯ ಅವಕಾಶವನ್ನು ಸೃಜಿಸಬಹುದು. ಪರಾಮರ್ಶನೆಯ ಸ್ಪಷ್ಟ ಅಗತ್ಯತೆ ಇದ್ದು ಒಂದೇ ಸ್ವರೂಪದ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳನ್ನು ತರ್ಕಬದ್ಧಗೊಳಿಸುವ ಅವಶ್ಯಕತೆ ಇದೆ. ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರವು ಎಮ್‌ಟಿಎಫ್‌ಪಿ 2024-28 ರಲ್ಲಿ ಈ ರೀತಿ ಕ್ರಮ ಜರುಗಿಸಲು ತನ್ನ ಬದ್ಧತೆಯನ್ನು ವ್ಯಕ್ತಪಡಿಸಿದ್ದು ಬದ್ಧತಾ ವೆಚ್ಚವನ್ನು ಭರಿಸಲು ಸಾಕಷ್ಟು ಅವಕಾಶ ಲಭ್ಯವಾಗಲಿದೆ.

35. ಆರ್ಥಿಕ ವರ್ಷ 2023-24 ರಲ್ಲಿ ಸಂಭವಿಸಿದ ರಾಜಸ್ವ ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳ ಮೇಲಿನ ತಕ್ಷಣದ ಮತ್ತು ಅನಿರೀಕ್ಷಿತ ಒತ್ತಡಗಳ ಹೊರತಾಗಿಯೂ, ರಾಜ್ಯದ ರಾಜಸ್ವದಲ್ಲಿನ ಚೇತರಿಕೆ, ರಾಜ್ಯದ ಜಿಎಸ್‌ಡಿಪಿ ಯ ನಿರೀಕ್ಷಿತ ಬೆಳವಣಿಗೆ, ಎಮ್‌ಟಿಎಫ್‌ಪಿ 2023-27 ರಲ್ಲಿ ಮುನ್ನಂದಜಿಸಿದಂತೆ ಕೇಂದ್ರ ಹಂಚಿಕೆಯ ಪ್ರಮಾಣದಲ್ಲಿನ ಹೆಚ್ಚಳದ ಸಾಧ್ಯತೆಯಂತಹ ಎಲ್ಲಾ ಧನಾತ್ಮಕ ಸೂಚಕಗಳು ರಾಜ್ಯದ ಆರ್ಥಿಕತೆಯ ತೃಪ್ತಿಕರ ಬೆಳವಣಿಗೆಯ ಸೂಚನೆಯಾಗಿರುವುದನ್ನು ನಾವು ಗಮನಿಸಿದ್ದೇವೆ. ಅಲ್ಲದೆ, ರಾಜ್ಯವು ಮುಂಬರುವ ವರ್ಷಗಳಲ್ಲಿ ರಾಜ್ಯದ ಹಣಕಾಸುಗಳ ನಿರ್ವಹಣೆಯಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚಿನ ಪರಿಶ್ರಮ ಮತ್ತು ವಿವೇಕವನ್ನು ತೋರಿಸಲಾಗುವುದು ಎಂದು ತಿಳಿಸಿರುವುದರಿಂದ, ನೌಕರರ ಸೌಲಭ್ಯಗಳನ್ನು ಪರಿಷ್ಕರಿಸುವ ವಿಷಯದಲ್ಲಿ ಅತಿಯಾದ ಹಿಡಿತವನ್ನು ಮಾಡುವ ಅವಶ್ಯಕತೆ ಇಲ್ಲವೆಂದು ಆಯೋಗವು ಅಭಿಪ್ರಾಯಪಡುತ್ತದೆ. ಮತ್ತೊಂದು ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಹೇಳುವುದಾದರೆ, ಆಯೋಗದ ಶಿಫಾರಸ್ಸುಗಳ ಪರಿಣಾಮವಾಗಿ ವೇತನಗಳು ಮತ್ತು ಪಿಂಚಣಿಗಳ ಮೇಲಿನ ಹೆಚ್ಚಿದ ವೆಚ್ಚವನ್ನು ಭರಿಸುವುದಕ್ಕೆ ಹಾಗೂ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಮತ್ತು ಕಲ್ಯಾಣ ಗುರಿಗಳನ್ನು ಭರಿಸುವುದಕ್ಕೂ ರಾಜ್ಯಕ್ಕೆ ಸಾಕಷ್ಟು ಸಾಮರ್ಥ್ಯವಿದೆ ಎಂದು ಆಯೋಗವು ಅಭಿಪ್ರಾಯಪಡುತ್ತದೆ.

* * * * *

ಅಧ್ಯಾಯ 4

ಸರಿಸಮಾನತೆ ಮತ್ತು ವೇತನ ಸಮಾನತೆ

“ಅರ್ಥಶಾಸ್ತ್ರವು ಸಾರ್ವಕಾಲಿಕ ಪರ್ಯಾಯಗಳ ನಡುವಿನ ಆಯ್ಕೆಯಾಗಿದೆ.”

- ಪಾಲ್ ಸ್ಯಾಮ್ಯುಯೆಲ್ಸನ್

1. ರಾಜ್ಯದ ಹೊಸ ವೇತನ ರಚನೆಯನ್ನು ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡುವುದರ ಜೊತೆಗೆ “ಕೇಂದ್ರ ಮತ್ತು ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರಗಳಲ್ಲಿರುವ ವಿವಿಧ ವೃಂದಗಳ ನಡುವಿನ ಹುದ್ದೆಗಳ ಸರಿಸಮಾನತೆಯನ್ನು ನಿರ್ಧರಿಸುವ ಮೂಲಕ ಕೇಂದ್ರ ಸರ್ಕಾರದ ವೇತನ ರಚನೆಯನ್ನು ಅಳವಡಿಸಿಕೊಳ್ಳುವ ಕಾರ್ಯಸಾಧ್ಯತೆಗಳನ್ನು ಪರಿಶೀಲಿಸುವ” ಕಾರ್ಯವನ್ನು ಈ ಆಯೋಗಕ್ಕೆ ನಿಗದಿಪಡಿಸಲಾಗಿದೆ. ಹಿಂದಿನ ವೇತನ ಆಯೋಗ/ಸಮಿತಿಗಳು, ಇತರೆ ವಿಷಯಗಳೊಂದಿಗೆ, ಮುಖ್ಯವಾಗಿ ಭಾರತ ಸರ್ಕಾರ ಮತ್ತು ನೆರೆಯ ರಾಜ್ಯಗಳ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳನ್ನು ಪರಿಶೀಲಿಸಿ ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರ ವೇತನ ಮತ್ತು ಭತ್ಯೆಗಳ ಪರಿಷ್ಕರಣೆಯನ್ನು ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಬೇಕಾಗಿತ್ತು.
2. ಪ್ರಸಕ್ತ ಭಾರತ ಸರ್ಕಾರ ಮತ್ತು ಕರ್ನಾಟಕ ಸರ್ಕಾರದಲ್ಲಿ ಜಾರಿಯಲ್ಲಿರುವ ವೇತನ ರಚನೆ ಮತ್ತು ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳು ಕಾಲಾಂತರದಲ್ಲಿ ವಿಭಿನ್ನ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ವಿಕಸನಗೊಂಡಿದ್ದು, ಈ ಪರಿಣಾಮವಾಗಿ ಅವುಗಳೆರಡರ ನಡುವೆ ಕೆಲ ಕಾಲದಿಂದ ಗಮನಾರ್ಹ ವ್ಯತ್ಯಾಸವಿರುತ್ತದೆ. ರಾಜ್ಯವು ಈಗ, ಕೇಂದ್ರ ಸರ್ಕಾರ ಮಾದರಿಯ ವೇತನ ರಚನೆಯನ್ನು ದೀರ್ಘಕಾಲದ ಗಮನಾರ್ಹವಾದ ದಿಕ್ಕುತ್ವದ ನಂತರ ಅಳವಡಿಸಿಕೊಳ್ಳುವ ಸಂಭಾವ್ಯತೆಯ ಮೊದಲನೆಯ ಹೆಜ್ಜೆಯಾಗಿ, ಈ ಎರಡು ವೇತನ ವ್ಯವಸ್ಥೆಗಳು ಹಲವು ವರ್ಷಗಳಿಂದ ಯಾವುದರ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ಮತ್ತು ಹೇಗೆ ಬದಲಾವಣೆಯಾಗಿರುತ್ತದೆ ಎಂಬ ಬಗ್ಗೆ ಆಳವಾದ ಅಧ್ಯಯನ ನಡೆಸುವ ಅವಶ್ಯಕತೆ ಇದೆ. ಇದು ವೇತನ ರಚನೆಯ ನಿರ್ಧರಣೆಗೆ ಕಾರಣವಾದ ವಿವಿಧ ಅಂಶಗಳ ವ್ಯಾಪಕ ವಿಶ್ಲೇಷಣೆಯನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿದ್ದು, ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳು, ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳನ್ನು ರೂಪಿಸಲಾದ ಸೂಚ್ಯಂಕ ಬಿಂದುಗಳು, ತಟಸ್ಥಗೊಳಿಸಲಾದ ತುಟ್ಟಿ ಭತ್ಯೆಯ ಪ್ರಮಾಣ, ಮತ್ತು ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳ ಪರಿಷ್ಕರಣೆಗಳಲ್ಲಿ ನೀಡಲಾದ ವೇತನ ಹೆಚ್ಚಳ (fitment benefit) ಮುಂತಾದ ಅಂಶಗಳಿರುತ್ತದೆ. ಕನಿಷ್ಠ ಮತ್ತು ಗರಿಷ್ಠ ವೇತನವನ್ನು ನಿರ್ಧರಿಸಲು ಮತ್ತು ವಿವಿಧ ಪ್ರವರ್ಗಗಳ ಹುದ್ದೆಗಳಿಗೆ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳನ್ನು ಆಡಳಿತದ ಶ್ರೇಣೀಕೃತ ಹಂತಗಳಲ್ಲಿ ರಚಿಸುವಾಗ ಅನುಸರಿಸಬೇಕಾದ ಮಾನದಂಡಗಳನ್ನು ಸಹ ಅಧ್ಯಯನ ಮಾಡಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಇದಲ್ಲದೆ, ಕೇಂದ್ರ ಮತ್ತು ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರಗಳಲ್ಲಿನ ವಿವಿಧ ವೃಂದಗಳಲ್ಲಿನ ಪ್ರತಿಯೊಂದು ಹುದ್ದೆಗೂ ನಿಗದಿಪಡಿಸಲಾದ ನೇಮಕಾತಿ ವಿಧಾನ, ವಿದ್ಯಾರ್ಹತೆ, ತರಬೇತಿ, ಹುದ್ದೆಗಳ ಜವಾಬ್ದಾರಿಗಳು ಮತ್ತು ಇಂತಹ ಇತರೆ ಅಂಶಗಳನ್ನು ಸಹ ಪರಿಗಣಿಸಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ.
3. ರಾಜ್ಯ ವೇತನ ಆಯೋಗಗಳು ಮತ್ತು ಸಮಿತಿಗಳು ಮಾಡುವ ಶಿಫಾರಸ್ಸುಗಳ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ಕರ್ನಾಟಕ ರಾಜ್ಯವು ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರಿಗೆ ತನ್ನದೇ ಆದ ವೇತನ ರಚನೆಯನ್ನು ಅನೇಕ ವರ್ಷಗಳಿಂದ ರೂಪಿಸುತ್ತಿದೆ. ಈ ಆಯೋಗಗಳು/ಸಮಿತಿಗಳು ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ, ಪ್ರತಿ ಬಾರಿಯ ಪರಿಷ್ಕರಣೆಯಲ್ಲಿನ ಅಂಶಗಳಲ್ಲಿ ಬದಲಾವಣೆಗಳನ್ನು ಸಲಹೆ ಮಾಡುವಾಗ, ಹಲವು ವರ್ಷಗಳಿಂದಲೂ ಒಂದೇ ಮಾದರಿಯ

ಮೂಲ ವೇತನ ರಚನೆಯನ್ನೇ ಮುಂದುವರಿಸಲು ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಿವೆ. ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ, ಹಿಂದಿನ ವೇತನ ಆಯೋಗ/ಸಮಿತಿಗಳು ಕೇಂದ್ರ ಸರ್ಕಾರದ ವೇತನ ರಚನೆಯನ್ನು ಅಳವಡಿಸಿಕೊಳ್ಳುವ ಒಲವು ತೋರಿಸಿರುವುದಿಲ್ಲ, ಅಥವಾ ಕಾರ್ಯ ಸಾಧ್ಯವೆಂದು ಪರಿಗಣಿಸಿರುವುದಿಲ್ಲ. ಆದಾಗ್ಯೂ, ವಾಡಿಕೆಯಂತೆ, ರಾಜ್ಯ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳನ್ನು ಪರಿಷ್ಕರಿಸುವಾಗ ಕೇಂದ್ರ ಸರ್ಕಾರವು ಜಾರಿ ಮಾಡಿದ ಪರಿಷ್ಕೃತ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳನ್ನು ಪರಿಗಣನೆಗೆ ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳಲಾಗುತ್ತದೆ.

4. ಪ್ರಸಕ್ತ ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರದ ವೇತನ ರಚನೆಯು ಒಂದು ಮುಖ್ಯ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿ ಹೊಂದಿದ್ದು, ಅದರಿಂದ ವಿಂಗಡಿಸಲಾದ 25 ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳು, 18 ವೇತನ ಬಡ್ತಿ ದರಗಳು ಮತ್ತು 92 ಹಂತಗಳನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿದೆ. ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳ ಕಾಲಾವಧಿಯು 13 ರಿಂದ 29 ವರ್ಷಗಳಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಕನಿಷ್ಠ ಮೂಲ ವೇತನವು ಮಾಸಿಕ ರೂ.17,000 ಮತ್ತು ಗರಿಷ್ಠ ರೂ.1,50,600 ಗಳಾಗಿರುತ್ತದೆ. ವಾರ್ಷಿಕ ವೇತನ ಬಡ್ತಿ ದರಗಳು ಕನಿಷ್ಠ ರೂ.400 ರಿಂದ ಗರಿಷ್ಠ ರೂ.3,100 ಗಳವರೆಗೆ ಇರುತ್ತವೆ. ವೇತನ ರಚನೆಯನ್ನು ದಿನಾಂಕ 1ನೇ ಜುಲೈ, 2017 ರಲ್ಲಿದ್ದಂತೆ ಅಖಿಲ ಭಾರತ ಗ್ರಾಹಕ ಬೆಲೆ ಸೂಚ್ಯಂಕ 276.9 (ಮೂಲ 2001=100) ಕ್ಕೆ ಲೆಕ್ಕ ಹಾಕಿ ಕನಿಷ್ಠ ಮತ್ತು ಗರಿಷ್ಠ ವೇತನವನ್ನು ನಿರ್ಧರಿಸಿ ರೂಪಿಸಲಾಗಿದೆ. ದಿನಾಂಕ 1ನೇ ಜುಲೈ, 2017 ರಿಂದ ಜಾರಿಗೆ ಬರುವಂತೆ ಮತ್ತು ಹಣಕಾಸು ಸೌಲಭ್ಯವನ್ನು ದಿನಾಂಕ: 1ನೇ ಏಪ್ರಿಲ್, 2018 ರಿಂದ ಅನ್ವಯವಾಗುವಂತೆ ಪರಿಷ್ಕರಿಸಲಾದ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳನ್ನು ಕೆಳಗಿನ ಕೋಷ್ಟಕ 4.1 ರಲ್ಲಿ ತೋರಿಸಲಾಗಿದೆ.

ಕೋಷ್ಟಕ 4.1 ಕರ್ನಾಟಕ ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರದ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳು 2017 (ರೂ. ಗಳಲ್ಲಿ)	
ಶ್ರೇಣಿ ಸಂ.	ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳು
1	17000-400-18600-450-20400-500-22400-550-24600-600-27000-650-28950
2	18600-450-20400-500-22400-550-24600-600-27000-650-29600-750-32600
3	19950-450-20400-500-22400-550-24600-600-27000-650-29600-750-32600-850-36000-950-37900
4	21400-500-22400-550-24600-600-27000-650-29600-750-32600-850-36000-950-39800-1100-42000
5	23500-550-24600-600-27000-650-29600-750-32600-850-36000-950-39800-1100-46400-1250-47650
6	25800-600-27000-650-29600-750-32600-850-36000-950-39800-1100-46400-1250-51400
7	27650-650-29600-750-32600-850-36000-950-39800-1100-46400-1250-52650
8	30350-750-32600-850-36000-950-39800-1100-46400-1250-53900-1450-58250
9	33450-850-36000-950-39800-1100-46400-1250-53900-1450-62600
10	36000-950-39800-1100-46400-1250-53900-1450-62600-1650-67550

ಕೋಷ್ಟಕ 4.1 ಕರ್ನಾಟಕ ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರದ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳು 2017 (ರೂ. ಗಳಲ್ಲಿ)	
ಶ್ರೇಣಿ ಸಂ.	ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳು
11	37900-950-39800-1100-46400-1250-53900-1450-62600-1650-70850
12	40900-1100-46400-1250-53900-1450-62600-1650-72500-1900-78200
13	43100-1100-46400-1250-53900-1450-62600-1650-72500-1900-83900
14	45300-1100-46400-1250-53900-1450-62600-1650-72500-1900-83900-2200-88300
15	48900-1250-53900-1450-62600-1650-72500-1900-83900-2200-92700
16	52650-1250-53900-1450-62600-1650-72500-1900-83900-2200-97100
17	56800-1450-62600-1650-72500-1900-83900-2200-97100-2500-99600
18	61150-1450-62600-1650-72500-1900-83900-2200-97100-2500-102100
19	67550-1650-72500-1900-83900-2200-97100-2500-104600
20	70850-1650-72500-1900-83900-2200-97100-2500-107100
21	74400-1900-83900-2200-97100-2500-109600
22	82000-1900-83900-2200-97100-2500-112100-2800-117700
23	90500-2200-97100-2500-112100-2800-123300
24	97100-2500-112100-2800-128900-3100-141300
25	104600-2500-112100-2800-128900-3100-150600

5. ಕೇಂದ್ರ ವೇತನ ರಚನೆಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ, 5ನೇ ಕೇಂದ್ರ ವೇತನ ಆಯೋಗದವರಿಗೆ ಪ್ರತ್ಯೇಕ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿ ಪದ್ಧತಿ (ಅಂದರೆ ಪ್ರತಿ ದರ್ಜೆಗೆ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಶ್ರೇಣಿ) ಯನ್ನು ಮುಂದುವರಿಸಲಾಗಿದೆ. 6ನೇ ಕೇಂದ್ರ ವೇತನ ಆಯೋಗವು ಚಲಿತ ವೇತನ ಬ್ಯಾಂಡ್‌ಗಳನ್ನು (running pay bands) ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಿತು ಮತ್ತು ಹಂತ ವೇತನಗಳ (grade pay) ಹಂತಗಳಲ್ಲಿನ ವಿಭಿನ್ನತೆಯನ್ನು ಸೂಚಿಸಲು ಪರಿಚಯಿಸಿತು. ಒಂದು ಪ್ರಮುಖ ಹೊಸ ವಿಶೇಷತೆಯೆಂದರೆ ವಾರ್ಷಿಕ ವೇತನ ಬಡ್ತಿಗಳನ್ನು ಲೆಕ್ಕ ಹಾಕುವಾಗ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳಿಗೆ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಪಡಿಸಿದ ದರಗಳ ನಿಶ್ಚಿತ ಮೊತ್ತದ ಬದಲಿಗೆ ಶೇಕಡಾವಾರು ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ನಿಗದಿಪಡಿಸಲಾಯಿತು. 6ನೇ ಕೇಂದ್ರ ವೇತನ ಆಯೋಗವು ಗ್ರೂಪ್ ಡಿ ಹುದ್ದೆಗಳನ್ನು ರದ್ದುಪಡಿಸಲು ಮತ್ತು ಸಂದರ್ಭಾನುಸಾರ ಎಲ್ಲಿ ಅಗತ್ಯವಿದೆಯೋ ಅಲ್ಲಿ ಸೂಕ್ತ ತರಬೇತಿಯ ನಂತರ ಈ ಸಿಬ್ಬಂದಿಯನ್ನು ಗ್ರೂಪ್ ಸಿ ಹುದ್ದೆಯಲ್ಲಿ ನಿಯುಕ್ತಿಗೊಳಿಸಲು ಸಹ ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಿತು. 6ನೇ ಕೇಂದ್ರ ವೇತನ ಆಯೋಗದ ಮೊದಲು ಅಸ್ತಿತ್ವದಲ್ಲಿದ್ದ 36 ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳನ್ನು ವಿಲೀನಗೊಳಿಸಿ 14 ವೇತನ ಹಂತಗಳನ್ನು 4 ಪ್ರತ್ಯೇಕ ವೇತನ ಬ್ಯಾಂಡ್‌ಗಳಲ್ಲಿ ಮತ್ತು 4 ಪ್ರತ್ಯೇಕ ಶ್ರೇಣಿಗಳಲ್ಲಿ ವ್ಯಾಪಿಸಿಕೊಂಡಂತೆ ರೂಪಿಸಲಾಯಿತು. ಅದರಂತೆ,

ಹಲವು ವರ್ಷಗಳ ಕಾಲಾವಧಿಯಲ್ಲಿ, ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳ ಸಂಖ್ಯೆಯಲ್ಲಿ ಸ್ಥಿರವಾಗಿ ಇಳಿಕೆಯಾಗಿದ್ದಾಗ್ಯೂ, ಆಡಳಿತಾತ್ಮಕ ಅಗತ್ಯತೆಗಳ ಅನುಗುಣವಾಗಿ ಎರಡು ವೇತನ ಆಯೋಗಗಳ ಮಧ್ಯಂತರದ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ ಸರ್ಕಾರವು ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳ ಸಂಖ್ಯೆಯನ್ನು ಏರಿಕೆ ಮಾಡಿರುವ ಉದಾಹರಣೆಗಳಿರುತ್ತವೆ. ಇಲ್ಲಿ ಪ್ರಮುಖವಾಗಿ ಗಮನಿಸಬೇಕಾಗಿರುವುದೆಂದರೆ, ಕರ್ನಾಟಕದಲ್ಲಿರುವುದಕ್ಕೆ ವಿಭಿನ್ನವಾಗಿ, ಕೇಂದ್ರ ಸರ್ಕಾರದ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳ ಪರಿಷ್ಕರಣೆಯು ಪೂರ್ವ ಪರಿಷ್ಕೃತ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳೊಂದಿಗೆ ಒಂದಕ್ಕೊಂದು ಸಂವಾದಿ/ತತ್ಸಮಾನ ಆಗಿರುವುದಿಲ್ಲ.

6. 7ನೇ ಕೇಂದ್ರ ವೇತನ ಆಯೋಗವು ಹೊಸ ವೇತನ ರಚನೆಯನ್ನು ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಿದಾಗ ಸುಲಭವಾಗಿ ಬಳಸುವ, ತರ್ಕಬದ್ಧ ಮತ್ತು ಪಾರದರ್ಶಕ ವ್ಯವಸ್ಥೆ ರೂಪಿಸುವುದು ಹೊಸ ವೇತನ ರಚನೆಯ ಉದ್ದೇಶಗಳಲ್ಲಿ ಒಂದು ಎಂಬುದಾಗಿ ತಿಳಿಸಿದೆ. ಅಂದು ಜಾರಿಯಲ್ಲಿದ್ದ ವೇತನ ಬ್ಯಾಂಡ್ ಮತ್ತು ಹಂತ ವೇತನಗಳನ್ನು (grade pays) ಮಾರ್ಪಡಿಸಿ ಜಾರಿಯಲ್ಲಿದ್ದ ಎಲ್ಲಾ ಹಂತಗಳನ್ನು(grades) ವೇತನ ಹಂತಗಳನ್ನಾಗಿ (pay levels) ಉಳಿಸಿಕೊಂಡು ವೇತನ ಹಂತಗಳು (pay levels) ಮತ್ತು ವೇತನ ಕೋಶಗಳುಳ್ಳ (pay cells) ವೇತನ ಮ್ಯಾಟ್ರಿಕ್ಸ್ (pay matrix) ರೂಪಿಸಲಾಯಿತು. ಈ ಬದಲಾವಣೆಗಳಿಗೆ ಕಾರಣಗಳನ್ನು 7ನೇ ಕೇಂದ್ರ ವೇತನ ಆಯೋಗವು ಅಭಿವ್ಯಕ್ತಗೊಳಿಸಿರುವುದನ್ನು (ತನ್ನ ವರದಿಯ ಕಂಡಿಕೆ 5.1.16 ರಲ್ಲಿ) ಈ ಕೆಳಗಿನಂತೆ ನಿರೂಪಿಸಲಾಗಿದೆ:

"5.1.16 The pay structure in vogue, by way of pay scales or pay bands, indicates the definite boundaries within which the pay of an individual could lie. It is however difficult to ascertain the exact pay of an individual at any given point of time. Further, the way the pay progression would fan out over a period of time was not evident. Since various cadres are designed differently the relative pay progression also varies. The Commission believes that any new entrant to service would wish to be able to make a reasonable and informed assessment of how his/her career path would traverse and how the emoluments will progress alongside. The new pay structure has been devised in the form of a pay matrix to provide complete transparency regarding pay progression."

7. ಪ್ರಸಕ್ತ ಕೇಂದ್ರ ರಚನೆಯ (7ನೇ ಕೇಂದ್ರ ವೇತನ ಆಯೋಗದ ಶಿಫಾರಸ್ಸು) ಮ್ಯಾಟ್ರಿಕ್ಸ್‌ನ ವೇತನ ಕೋಶಗಳಲ್ಲಿ ತೋರಿಸಿದಂತೆ ಶೇ.3 ರಷ್ಟು ವಾರ್ಷಿಕ ವೇತನ ಬಡ್ತಿಯೊಂದಿಗೆ ಆಯಾ ಹಂತಗಳಲ್ಲಿ (level) ಮೇಲ್ಮುಖವಾಗಿ ಆತನ ವೇತನದಲ್ಲಿ ಪ್ರಗತಿಯಾಗುತ್ತದೆ. 7ನೇ ಕೇಂದ್ರ ವೇತನ ಆಯೋಗವು 15ನೇ ಐಎಲ್‌ಸಿ ಮಾನದಂಡಗಳು ಅಥವಾ ಅಕ್ರೋಯ್ಡ್ ಸೂತ್ರವನ್ನಾಧರಿಸಿ ನಿರ್ಧರಿಸಿರುವ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನವು ಮ್ಯಾಟ್ರಿಕ್ಸ್‌ನ ಪ್ರಾರಂಭಿಕ ಬಿಂದುವಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಎಲ್ಲಾ ಹಂತಗಳಲ್ಲಿ ವಾರ್ಷಿಕ ವೇತನ ಬಡ್ತಿಯ ದರವು ಶೇ.3 ರಷ್ಟು ಮುಂದುವರೆಯುತ್ತಿದ್ದಾಗ್ಯೂ, ವೇತನ ಹಂತಗಳಲ್ಲಿ ಮೇಲ್ಮುಖವಾಗಿ ಚಲಿಸುವಾಗ, ವೇತನ ನಿಗದಿಯ ಗುಣಾಕಾರಾಂಶವು 2.57 ರಿಂದ 2.72 ಗಳಿಗೆ, ಪರಿಷ್ಕೃತ ಪದ್ಧತಿಯಲ್ಲಿ ಏರಿಕೆ ಆಗುತ್ತದೆ.
8. ಈ ಪೂರ್ವ ಕಂಡಿಕೆಗಳು ಕರ್ನಾಟಕ ಸರ್ಕಾರ ಮತ್ತು ಭಾರತ ಸರ್ಕಾರದಲ್ಲಿನ ಪ್ರಸ್ತುತ ವೇತನ ರಚನೆಯ ಕುರಿತು ವಿಶಾಲ ಚಿತ್ರಣವನ್ನು ನೀಡುತ್ತದೆ. ಆದಾಗ್ಯೂ, ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳ ಸಮಾನತೆ ಮತ್ತು ಹುದ್ದೆಗಳ

ಸರಿಸಮಾನತೆಯನ್ನು ಅಧ್ಯಯಿಸಲು ಕಾಲಾಂತರದಲ್ಲಿ ಈ ವೇತನ ರಚನೆಗಳು ವಿಕಸನಗೊಂಡ ರೀತಿಯನ್ನು ಪರಿಶೀಲಿಸುವುದು ಅಗತ್ಯವಾಗಿದೆ.

9. ಕೆಳಗಿನ ಕೋಷ್ಟಕ 4.2 ರಲ್ಲಿ 5ನೇ ಕೇಂದ್ರ ವೇತನ ಆಯೋಗ ಮತ್ತು ನಂತರ ಇಲ್ಲಿಯವರೆಗೆ ಕೇಂದ್ರ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರ ವೇತನ ರಚನೆಯು ಹೇಗೆ ಬದಲಾಗಿದೆ ಎಂಬುದನ್ನು ತೋರಿಸಲಾಗಿದೆ:

ಕೋಷ್ಟಕ 4.2 1996, 2006 & 2016 ರಲ್ಲಿ ಕೇಂದ್ರ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳು (ರೂ. ಗಳಲ್ಲಿ)								
1996		2006				2016		
ವೇ. ಶ್ರೇ. ಸಂ.	ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳು	ವೇ. ಶ್ರೇ. ಸಂ.	ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳು	ವೇತನ ಬ್ಯಾಂಡ್	ಹಂತ ವೇತನ	ಹಂತ ಸಂ.	ಹಂತ ವೇತನ/ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿ	ವೇತನ ಹಂತಗಳು
1	2550-55-2660-60-3200	1	4440-7440	ಎಸ್ 1	1300			
2	2610-60-3150-65-3540	2	4440-7440	ಎಸ್ 2	1400			
3	2610-60-2910-65-3300-70-4000	3	4440-7440	ಎಸ್ 2ಎ	1600			
4	2650-65-3300-70-4000	4	4440-7440	ಎಸ್ 3	1650			
5	2750-70-3800-75-4400	5	5200-20200	ಪಿಬಿ-1	1800	1	1800	18000-56900
6	3050-75-3950-80-4590	6	5200-20200	ಪಿಬಿ -1	1900	2	1900	19900-63200
7	3200-85-4900	7	5200-20200	ಪಿಬಿ -1	2000	3	2000	21700-69100
8	4000-100-6000	8	5200-20200	ಪಿಬಿ -1	2400	4	2400	25500-81100
9	4500-125-7000	9	5200-20200	ಪಿಬಿ -1	2800	5	2800	29200-92300
10	5000-150-8000	10	9300-34800	ಪಿಬಿ -2	4200	6	4200	35400-112400
11	5500-175-9000	11	9300-34800	ಪಿಬಿ -2	4200			
12	6500-200-6900	12	9300-34800	ಪಿಬಿ -2	4200			
13	6500-200-10500	13	9300-34800	ಪಿಬಿ -2	4200			
14	7450-225-11500	14	9300-34800	ಪಿಬಿ -2	4600	7	4600	44900-142400
15	7500-250-12000-	15	9300-34800	ಪಿಬಿ -2	4800	8	4800	47600-151100
16	8000-275-13500	16	9300-34800	ಪಿಬಿ -2	5400	9	5400	53100-167800
17	8000-275-13500 (ಗ್ರೂಪ್ ಎ ಪ್ರವೇಶ)	17	15600-39100	ಪಿಬಿ -3	5400	10	5400	56100-177500
18	9000	18	15600-39100	ಪಿಬಿ -3	5400			
19	9000-275-9550	19	15600-39100	ಪಿಬಿ -3	5400			
20	10325-325-10975	20	15600-39100	ಪಿಬಿ -3	6600	11	6600	67700-208700
21	10000-325-15200	21	15600-39100	ಪಿಬಿ -3	6600			
22	10650-325-15850	22	15600-39100	ಪಿಬಿ -3	6600			

ಕೋಷ್ಟಕ 4.2 1996, 2006 & 2016 ರಲ್ಲಿ ಕೇಂದ್ರ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳು (Rೂ. ಗಳಲ್ಲಿ)								
1996		2006				2016		
ವೇ. ಶ್ರೇ. ಸಂ.	ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳು	ವೇ. ಶ್ರೇ. ಸಂ.	ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳು	ವೇತನ ಬ್ಯಾಂಡ್	ಹಂತ ವೇತನ	ಹಂತ ಸಂ.	ಹಂತ ವೇತನ/ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿ	ವೇತನ ಹಂತಗಳು
23	12000-375-16500	23	15600-39100	ಪಿಬಿ -3	7600	12	7600	78800-209200
24	12750-375-16500	24	15600-39100	ಪಿಬಿ -3	7600			
25	12000-375-18000	25	15600-39100	ಪಿಬಿ -3	7600			
26	14300-400-18300	26	37400-67000	ಪಿಬಿ -4	8700	13	8700	123100-215900
27	15100-400-18300	27	37400-67000	ಪಿಬಿ -4	8700			
28	16400-450-20000	28	37400-67000	ಪಿಬಿ -4	8900		8900	131100-216600
29	16400-450-20900	29	37400-67000	ಪಿಬಿ -4	8900		8900	131100-216600
30	14300-450-22400	30	37400-67000	ಪಿಬಿ -4	10000	14	10000	144200-218200
31	18400-500-22400	31	37400-67000	ಪಿಬಿ -4	10000		10000	144200-218200
32	22400-525-24500	32	67000-79000 (ವಾರ್ಷಿಕ ವೇತನ ಬಡ್ತಿ ಶೇ. 3%)			15	67000-79000	182200-224100
33	22400-600-26000	33	75500- (ವಾರ್ಷಿಕ ವೇತನ ಬಡ್ತಿ ಶೇ. 3% - 80000)	ಹೆಚ್‌ಎಜಿ + ಶ್ರೇಣಿ		16	ಹೆಚ್‌ಎಜಿ + ಶ್ರೇಣಿ 75500 (ವಾರ್ಷಿಕ ವೇತನ ಬಡ್ತಿ ಶೇ. 3% - 80000)	205400-224400
34	24050-650-26000							
35	26000 (ನಿಗದಿತ)	34	80000 (ನಿಗದಿತ)	ಅಪೆಕ್ಸ್ ಶ್ರೇಣಿ		17	80000	225000 (ನಿಗದಿತ)
36	30000 (ನಿಗದಿತ)	35	90000 (ನಿಗದಿತ)	ಸಚಿವ ಸಂಪುಟ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿ		18	90000	250000 (ನಿಗದಿತ)

10. ಈಗಾಗಲೇ ತಿಳಿಸಿರುವಂತೆ, ಭಾರತ ಸರ್ಕಾರ ಮತ್ತು ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರಗಳ ವೇತನ ರಚನೆ ಮತ್ತು ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳ ನಡುವೆ ಗಮನಾರ್ಹ ವ್ಯತ್ಯಾಸವಿದೆ. ಈ ಪ್ರಮುಖ ವ್ಯತ್ಯಾಸಗಳೆಂದರೆ:

- ಪ್ರಸಕ್ತ, ಭಾರತ ಸರ್ಕಾರದ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳು ಮುಕ್ತ ಅವಕಾಶವುಳ್ಳ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳಾಗಿದ್ದರೆ, ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರದ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳು ನಿಶ್ಚಿತ ಪ್ರಾರಂಭಿಕ ಮತ್ತು ಅಂತಿಮ ಬಿಂದುಗಳನ್ನು ಹೊಂದಿರುವ ಪರಂಪರಾಗತ ಶ್ರೇಣಿಗಳಾಗಿರುತ್ತವೆ;
- ಭಾರತ ಸರ್ಕಾರದಲ್ಲಿನ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ ಮತ್ತು ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರದ ವೇತನ ರಚನೆಯಲ್ಲಿನ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನಗಳಲ್ಲಿ ಪರಸ್ಪರ ಭಿನ್ನತೆ ಇದೆ;

- iii. ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳ ಪರಿಷ್ಕರಣೆಯ ಕಾಲ ಮತ್ತು ಅದರನುಸಾರ ಎಐಎಸಿಪಿಐ ಸೂಚ್ಯಂಕ ಬಿಂದುಗಳಲ್ಲಿ ವ್ಯತ್ಯಾಸವಿದೆ;
- iv. ಶ್ರೇಣಿಗಳ ಸಂಖ್ಯೆ, ವಾರ್ಷಿಕ ವೇತನ ಬಡ್ತಿ ದರಗಳು ಮತ್ತು ಪ್ಲೇಟೇಜ್ ಅಥವಾ ವೇತನ ನಿಗದಿಯಲ್ಲಿ ನೀಡಲಾದ ಫಿಟ್ಟಿಂಗ್ ಸೌಲಭ್ಯಗಳು ಭಿನ್ನವಾಗಿವೆ.

ನಿಚ್ಚಳವಾಗಿ, ಎರಡು ವೇತನ ರಚನೆಗಳ ನಡುವೆ ಅನೇಕ ಮೂಲಭೂತ ವ್ಯತ್ಯಾಸಗಳಿದ್ದು, ಇವೆರಡರ ನಡುವೆ ಸಮಾನತೆ ಅಥವಾ ಸಮಾನತೆಗೆ ಹತ್ತಿರ ಮತ್ತು ಸರಿಸಮಾನತೆಯನ್ನು ಸ್ಥಾಪಿಸುವುದು ಒಂದು ಜಟಿಲ ಕಾರ್ಯವಾಗಿದೆ.

ಕೇಂದ್ರ ಮತ್ತು ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರದ ಹುದ್ದೆಗಳು ಮತ್ತು ವೃಂದಗಳ ಸರಿಸಮಾನತೆಯನ್ನು ನಿರ್ಧರಿಸುವುದು

11. ಎರಡೂ ವ್ಯವಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿನ ಹುದ್ದೆಗಳ ನಡುವಿನ ಸರಿಸಮಾನತೆಯನ್ನು ಸ್ಥಾಪಿಸಲು ಪ್ರತಿಯೊಂದು ಹುದ್ದೆಗಳ ಮೇಲೆ ಪರಿಣಾಮ ಬೀರುವಂತಹ ಹಲವಾರು ಅಂಶಗಳನ್ನು ತುಲನಾತ್ಮಕವಾಗಿ ಅಧ್ಯಯನ ಮಾಡುವ ಅಗತ್ಯವಿದೆ. ಇವುಗಳು, ಆಡಳಿತಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಜಾರಿಯಲ್ಲಿರುವ ಆಡಳಿತದ ರಚನೆ, ಶಾಸನ ಹಾಗೂ ನಿಯಮಗಳಿಂದ ಅಧಿಕಾರ ಹೊಂದಿರುವ ಹುದ್ದೆಗಳು ಮತ್ತು ಮುಂಬಡ್ತಿ ಅವಕಾಶಗಳ ಅಂಶಗಳನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿದೆ. ಇನ್ನಿತರ ಕೆಲವುಗಳು, ಹುದ್ದೆಗಳಿಗೆ ಮಾತ್ರ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ್ದು, ಅವುಗಳೆಂದರೆ ಪದನಾಮ ಮತ್ತು ಪರಿಭಾಷೆ, ವೇತನ, ನೇಮಕಾತಿ ವಿಧಾನ, ಹುದ್ದೆಗಳನ್ನು ನೇರ ನೇಮಕಾತಿ ಅಥವಾ ಮುಂಬಡ್ತಿಯ ಮೂಲಕ ಭರ್ತಿ ಮಾಡುವ ವಿಧಾನ, ವಿದ್ಯಾರ್ಹತೆ, ತರಬೇತಿ ಮತ್ತು ಅನುಭವದ ಅಗತ್ಯತೆ ಹಾಗೂ ಕಾರ್ಯಬಾಹುಳ ಅಂಶಗಳನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿರುತ್ತದೆ. ಕರ್ತವ್ಯಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಕೆಲವು ಅಂಶಗಳಿದ್ದು, ಅವುಗಳೆಂದರೆ ಹುದ್ದೆಗೆ ವಹಿಸಲಾದ ಜವಾಬ್ದಾರಿಗಳು, ನಿಯಂತ್ರಣ ಅಥವಾ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಯ ಸ್ವರೂಪದ ಕರ್ತವ್ಯಗಳು, ಕ್ಷೇತ್ರ ವ್ಯಾಪ್ತಿ, ವರ್ಗಾವಣೆ, ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸುವ ವಾತಾವರಣ ಮತ್ತು ಹುದ್ದೆಯ ನಿರ್ವಹಣೆಗೆ ಹೊಂದಿಕೊಂಡ ವಿಪತ್ತು ಇದ್ದಲ್ಲಿ, ಇವುಗಳನ್ನು ಸಹ ಸರಿಸಮಾನತೆ ನಿರ್ಧರಿಸುವಲ್ಲಿ ಪರಿಗಣನೆಗೆ ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಇದರೊಂದಿಗೆ ಗಮನಿಸಬೇಕಾದ ಮತ್ತೊಂದು ಅಂಶವೆಂದರೆ, ಕೇಂದ್ರ ಸರ್ಕಾರದಲ್ಲಿ ಸರಿಸನಿಹ 5,000 ವೃಂದಗಳಿದ್ದರೆ ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರದಲ್ಲಿ ಕೇವಲ ಸುಮಾರು 2,000 ವೃಂದಗಳಿರುತ್ತವೆ.
12. ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರದಲ್ಲಿರುವ ಕೆಲವು ಹುದ್ದೆಗಳೊಂದಿಗೆ ಕೇಂದ್ರ ಸರ್ಕಾರದಲ್ಲಿರುವ ಕೆಲವು ಹುದ್ದೆಗಳ ಸರಿಸಮಾನತೆಯನ್ನು ಸ್ಥಾಪಿಸುವುದು ಸಾಧ್ಯವಾಗಬಹುದಾದರೂ, ಅವುಗಳನ್ನು ವೇತನದ ಅಂಶದ ಮೇಲೆ ಸಮೀಕರಿಸಲು ಮುಂದುವರಿದಲ್ಲಿ, ಇಲಾಖೆಯೊಳಗಿನ ಪ್ರಸ್ತುತ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳಲ್ಲಿನ ಸಾಪೇಕ್ಷತೆಗಳಲ್ಲಿ ಹಾಗೂ ರಾಜ್ಯದ ವಿವಿಧ ಇಲಾಖೆಗಳಲ್ಲಿನ ಸಮಾನ ವೃಂದಗಳ ಹುದ್ದೆಗಳಲ್ಲಿ ಅಸಮಾನತೆಗಳಿಗೆ ಕಾರಣವಾಗಬಹುದು. ರಾಜ್ಯ ಮತ್ತು ಕೇಂದ್ರ ಸರ್ಕಾರದಲ್ಲಿನ ಪ್ರತಿಯೊಂದು ವೃಂದಗಳ ಆಡಳಿತ ರಚನೆ, ಹುದ್ದೆಗಳ ಶ್ರೇಣಿ ರಚನೆ, ಕಾರ್ಯ ಸ್ವರೂಪ ಮತ್ತು ನಿರ್ವಹಣೆಯ ಜವಾಬ್ದಾರಿಗಳು ಭಿನ್ನವಾಗಿರುವುದರಿಂದ ಅವುಗಳ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಸಾಪೇಕ್ಷತೆಗಳು ಮತ್ತು ಅವುಗಳ ಉದ್ವಾರ್ಧ ಮತ್ತು ಸಮತಲ ಚಲನೆ ವಿಭಿನ್ನವಾಗಿವೆ.
13. ರಾಜ್ಯ ಮತ್ತು ಕೇಂದ್ರ ಸರ್ಕಾರದ ಹುದ್ದೆಗಳ ನಡುವಿನ ಸಮಾನತೆ ಮತ್ತು ಸರಿಸಮಾನತೆ ನಿರ್ಧರಿಸುವ ವಿಷಯವನ್ನು ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಪಡಿಸದೆ ಇದ್ದಾಗ್ಯೂ, ಅವುಗಳನ್ನು ಹಿಂದಿನ ಆಯೋಗಗಳು ಚರ್ಚಿಸಿರುವುದನ್ನು

ಇಲ್ಲಿ ಪ್ರಸ್ತಾಪಿಸುವ ಅಗತ್ಯವಿದೆ. ಈ ಕುರಿತು ಹಿಂದಿನ ರಾಜ್ಯ ವೇತನ ಆಯೋಗ/ಸಮಿತಿಗಳು ಅವಲೋಕಿಸಿರುವ ಕೆಲವು ಅಂಶಗಳನ್ನು ಈ ಕೆಳಗಿನಂತೆ ನಿರೂಪಿಸಲಾಗಿದೆ:

3ನೇ ರಾಜ್ಯ ವೇತನ ಆಯೋಗ

14. "The existing horizontal and vertical relativities in the State Government have evolved over a period of time and are based on studies and deliberations made by earlier pay commissions and committees. Moreover, the employees are by and large reconciled to these relativities and serious disruptions in these relativities merely for the sake of according parity with scales in Government of India, unless backed by unassailable circumstances may cause more harm to them than justice."
"...For the lowest posts which can be compared with corresponding post in Government of India parity should be established. Where such total parity is not possible, at least near parity should be established."

The 4th State pay commission

15. "Further, it may also be noted that establishing parity in pay scales between the employees of the central and State governments is intimately connected with and must also depend upon the factum of establishing 'equivalence of posts'.

This question of establishing equivalence especially in the present posts under State government service with those of central government does not lend itself for easy solution. The designations of the posts are not identical and even when they are identical, job charts are not generally the same. Again, the method of recruitment, qualification prescribed for and the responsibility attached to various posts coupled with the territorial jurisdictions among the various posts render it difficult to establish equivalence of posts and also will not fall under the terms of reference of this commission. Powers derived from central and state statutes by concerned employees and consequently their duties and responsibilities are also different. Except for certain lower categories of employees, it is indeed very difficult to establish any equivalence of posts. Even if broad equivalence is worked out, adopting parity in pay scales with the central government pay scales in respect of all posts of the state government would not only seriously disrupt existing horizontal relativity in the state cadres but also upset the vertical relativity".

5ನೇ ರಾಜ್ಯ ವೇತನ ಆಯೋಗ

16. **5.20** "ಕೇಂದ್ರ ಸರ್ಕಾರಕ್ಕೆ ಸಮಾನಾಂತರವಾದ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳು ತಮಗೂ ಇರಬೇಕು ಎಂಬ ವಾದವನ್ನು ನೌಕರರ ಸಂಘಗಳು ಹಿಂದಿನಿಂದಲೂ ಪ್ರಸ್ತಾಪಿಸುತ್ತಿವೆ. ಈ ವಿಷಯದಲ್ಲಿ ರಾಜ್ಯದ ಮೂರನೇ ವೇತನ ಆಯೋಗದ ಅಭಿಪ್ರಾಯವನ್ನು 5ನೇ ವೇತನ ಆಯೋಗದ ವರದಿಯಲ್ಲಿ ವಿವರವಾಗಿ ಉಲ್ಲೇಖಿಸಲಾಗಿದೆ.

ಮತ್ತು ಮುಂದುವರೆದು ರಾಜ್ಯದ ನಾಲ್ಕನೇ ವೇತನ ಆಯೋಗದ ಈ ಕೆಳಕಂಡ ಅಭಿಪ್ರಾಯವನ್ನು ತನ್ನ ವರದಿಯಲ್ಲಿ ಉಲ್ಲೇಖಿಸಿದೆ".

17. "In the central government pay structure there are 36 pay scales whereas the existing pay structure of the state has only 21 pay scales...

Lastly, it is needless to state that the resources of the mighty leviathan central government is very large compared to the limited resources of the state government. The conditions of services under the two governments are also quite different. The central government employees are liable to be transferred from one end of the country to the other end, from the foot of Himalayas to the tip of Kanyakumari. The recruitment field to central government services is also much wider than the state services.

Under these differing circumstances, it is inappropriate to claim parity with central government scales. However, as seen earlier, pay scales of the State for certain posts are more favorable than the scales of the centre. That indeed brings credit to the state government..."

18. **5.21** "1998 ರ ಅಧಿಕಾರಿ ವೇತನ ಸಮಿತಿಯ ಸಹ ಈ ವಿಷಯವನ್ನು ಕೂಲಂಕಷವಾಗಿ ಪರಿಶೀಲಿಸಿ ಕೇಂದ್ರದ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳಿಗೆ ಸಮಾನಾಂತರವಾದ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳನ್ನು ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರಿಗೆ ವಿಸ್ತರಿಸಲು ಸಾಧ್ಯವಿಲ್ಲದಿರುವ ಕುರಿತು ವರದಿ ನೀಡಿರುತ್ತದೆ. ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರಿಗೆ ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ವೇತನ ನೀತಿ ಇಲ್ಲದಿರುವ ಕುರಿತು ಉಲ್ಲೇಖಿಸಿ, ಭಾರತ ಅಥವಾ ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರಗಳು ವೇತನ ಆಯೋಗ ಮತ್ತು ವೇತನ ಸಮಿತಿಗಳನ್ನು ರಚಿಸಿ ಕಾಲಕಾಲಕ್ಕೆ ವೇತನ ಭತ್ಯೆಗಳನ್ನು ಪರಿಷ್ಕರಿಸುತ್ತಿವೆ; ಆಯೋಗಗಳು ಮತ್ತು ಸಮಿತಿಗಳು ತಮ್ಮದೇ ಆದ ವಿಧಾನಗಳನ್ನು ಅನುಸರಿಸಿ ವೇತನ ಭತ್ಯೆಗಳನ್ನು ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡುತ್ತಿವೆ; ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ವೇತನ ನೀತಿಯ ಇಲ್ಲದಿರುವಿಕೆಯಿಂದ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರ ವೇತನ ಮತ್ತು ಭತ್ಯೆಗಳ ಪರಿಷ್ಕರಣೆ, ರಾಜ್ಯಗಳು ತಮ್ಮ ವಾಸ್ತವಿಕ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಗೆ ಅನುಗುಣವಾಗಿ ರಚಿಸಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ, ಎಂದು ವ್ಯಾಖ್ಯಾನಿಸಿದೆ. ಮುಂದುವರೆದು, ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರಿಗೆ ಕೇಂದ್ರ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರಿಗಿಂತ ಕೆಲವೊಂದು ಸೇವಾ ಸೌಲಭ್ಯಗಳು ಹೆಚ್ಚಿನ ಪ್ರಮಾಣದಲ್ಲಿ ದೊರೆಯುತ್ತಿದ್ದುದನ್ನು ವಿಶ್ಲೇಷಿಸಿದ್ದಲ್ಲದೇ, ಮುಖ್ಯ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿ ಹಾಗೂ ಅದರಲ್ಲಿ ಅಳವಡಿಸಿಕೊಳ್ಳಲಾದ ಮುಂಬಡ್ತಿ ದರಗಳು, ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳಲ್ಲಿನ ಅವಧಿ, ಇವುಗಳು ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರಿಗೆ ಹೆಚ್ಚು ಅನುಕೂಲ ಒದಗಿಸಿಕೊಡುತ್ತಿರುವುದಾಗಿ ಹೇಳಿದೆ."

6ನೇ ರಾಜ್ಯ ವೇತನ ಆಯೋಗ

19. "The principal demand of the Karnataka State Government Employees' Association (KSGEA), as also of several other associations, is to grant parity in pay scales with the central government

employees. The Association has contended that the expenditure on salaries and allowances of employees in Karnataka relative to the total expenditure of the government is lowest among States in the entire country. In this regard, they have furnished statistical data published by the Reserve Bank of India in respect of the salary expenditure as a percentage of the total expenditure incurred by the neighbouring States in the past five years. They have also contended that Karnataka government has enough fiscal space to increase expenditure on salaries and provide parity of pay scales with those of central government. According to them, this can be done without crossing the limits set in The Karnataka Fiscal Responsibility Act, 2002 and in the recommendations of various Central Finance Commissions. The Association's contention is based on figures relating to salary expenditure which does not include the substantial expenditure being incurred on salaries of employees of grant-in-aid institutions and local bodies in the State".

20. "The 3rd and 4th State pay commissions have examined the issue in the context of various factors like the difficulty in establishing equivalence of central and State government cadres, the differences in the conditions of service of employees in the central and State government, and the fiscal capacity of the State government to come to the conclusion that it is not feasible to establish parity between the pay scales of the State government employees with those of the centre. The 5th State Pay Commission noted that States which have adopted the central pay scales have done so with significant modifications. Further, the central government and State governments being different constitutional units were entitled to having different pay structures appropriate to their own circumstances. Even the Official Pay Committees of 1998 and 2011 had also come to the same conclusion.

This Commission endorses the views expressed by the 3rd, 4th and 5th State Pay Commissions that it is not practical to give parity in the pay structure of the State and the centre. It may be noted that in the past six decades, the central government has revised pay scales of its employees six times with an interval of about 10 years between each revision. The State Government on the other hand has revised pay scales of its employees ten times during the same period with an interval of about 5 to 7 years on the recommendations of pay revision bodies which have consistently recommended that the State Government should have a pay structure of its own".

21. ಇಲ್ಲಿ ನಿಖರವಾಗಿ ಉದ್ಭವಿಸುವ ಪ್ರಶ್ನೆಯೆಂದರೆ ಕೇಂದ್ರ ಮತ್ತು ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರದಲ್ಲಿನ ಹುದ್ದೆಗಳ ನಡುವೆ ಸರಿಸಮಾನತೆಯನ್ನು ನಿರ್ಧರಿಸುವ ಉದ್ದೇಶವೇನು ಎಂಬುದು. ಕಾಲ್ಪನಿಕವಾಗಿ, ಅಂತಹ ಸರಿಸಮಾನತೆಯನ್ನು ನಿಜವಾಗಿಯೂ ರೂಪಿಸಿದರೆ, ಮುಂದಿನ ತಾರ್ಕಿಕ ಹಂತವೆಂದರೆ ಕೇಂದ್ರೀಯ ವೇತನ ರಚನೆ ಮತ್ತು ಶ್ರೇಣಿಗಳನ್ನು ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರಿಗೆ ವಿಸ್ತರಿಸಿ ಸರಿಸಮಾನ ಹುದ್ದೆಗಳಿಗೆ ಕೇಂದ್ರ ಮತ್ತು ರಾಜ್ಯ ಎರಡರಲ್ಲೂ ಸಮಾನ ವೇತನವನ್ನು ನೀಡುವುದು. ಈ ಆಯೋಗ ಈಗಾಗಲೇ ಮತ್ತು

ಹಿಂದಿನ ವೇತನ ಆಯೋಗಗಳು ಸಹ ತಿಳಿಸಿದಂತೆ, ಸೀಮಿತ ಸಂಖ್ಯೆಯ ಹುದ್ದೆಗಳಲ್ಲಿ ಮಾತ್ರ ಅಂತಹ ಸರಿಸಮಾನತೆಯನ್ನು ನಿರ್ಧರಿಸಬಹುದಾಗಿದ್ದು, ಎರಡೂ ವ್ಯವಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿನ ಎಲ್ಲಾ ಹುದ್ದೆಗಳಲ್ಲಿ ಸಂಪೂರ್ಣ ಸರಿಸಮಾನತೆಯನ್ನು ಸಾಧಿಸುವುದು ಸಾಧ್ಯವಿಲ್ಲ. ಆದ್ದರಿಂದ, ರಾಜ್ಯದಲ್ಲಿ ಕೇಂದ್ರ ವೇತನ ರಚನೆಯನ್ನು ಅಳವಡಿಸಿಕೊಳ್ಳುವುದು ಈ ಕಾರ್ಯದ ಅಂತಿಮ ಉದ್ದೇಶವಾಗಿದ್ದರೆ, ಪೂರ್ಣತಃ ಸರಿಸಮಾನತೆ ಕೈಗೊಳ್ಳದೆ ಕೇಂದ್ರ ವೇತನ ರಚನೆಯನ್ನು ಅಳವಡಿಸಿಕೊಳ್ಳಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ವಾಸ್ತವವಾಗಿ, ಅನೇಕ ರಾಜ್ಯಗಳು ಪೂರ್ಣ ಸಮಾನತೆ ಅಥವಾ ಹುದ್ದೆಗಳ ಸರಿಸಮಾನತೆಯನ್ನು ನಿರ್ಧರಿಸದೆ ತಮ್ಮ ಆಡಳಿತದ ರಚನೆಯ ಅನುಕೂಲಕ್ಕೆ ತಕ್ಕಂತೆ ಮಾರ್ಪಾಡುಗಳೊಂದಿಗೆ ಕೇಂದ್ರ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳನ್ನು ಅಳವಡಿಸಿಕೊಂಡಿರುತ್ತವೆ.

22. ಕೇಂದ್ರ ವೇತನ ರಚನೆಯನ್ನು ಅಳವಡಿಸಿಕೊಂಡ ಬಹುತೇಕ ರಾಜ್ಯಗಳು ಭಾರತ ಸರ್ಕಾರವು ತನ್ನದೇ ಆದ ಪ್ರತ್ಯೇಕ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳನ್ನು ಹೊಂದಿದ್ದನ್ನು ಮತ್ತು ಆ ರಾಜ್ಯಗಳ ವೇತನ ರಚನೆಗಳ ವಿನ್ಯಾಸ ಭಾರತ ಸರ್ಕಾರದ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳಿಗೆ ಹೋಲುತ್ತಿದ್ದ ಸಂದರ್ಭಗಳಲ್ಲಿ ಕೇಂದ್ರ ವೇತನ ರಚನೆಯನ್ನು ಅಳವಡಿಸಿಕೊಂಡಿರುವುದನ್ನು ಆಯೋಗವು ಗಮನಿಸಿದೆ. ವೇತನ ಅಳವಡಿಕೆಯ ಪರಿಣಾಮವಾಗಿ ವೇತನ ಪರಿಷ್ಕರಣೆಯ ಸೂಚ್ಯಂಕ ಬಿಂದು, ತುಟ್ಟಿ ಭತ್ಯೆ ವಿಲೀನತೆಯ ಪ್ರಮಾಣ, ಫಿಟ್ಟಿಂಗ್ ಸೌಲಭ್ಯ, ವೇತನ ನಿಗದಿಯ ಸೂತ್ರ, ವೇತನ ಬಡ್ತಿ ದರ, ವೇತನ ಪರಿಷ್ಕರಣೆಯ ಜಾರಿ ದಿನಾಂಕಗಳೆಲ್ಲವು ಕೇಂದ್ರದೊಂದಿಗೆ ಸರಿಸಮಾನ ಹೊಂದಿವೆ. ಅಲ್ಲದೆ, ಇದರ ಪರಿಣಾಮವಾಗಿ ಅವರ ವೇತನ ಪರಿಷ್ಕರಣೆಗಳು ಕೇಂದ್ರ ವೇತನದ ಪರಿಷ್ಕರಣೆಯ ಸಮನಾಗಿ ಸಾಗುತ್ತಿವೆ. ಇದರಿಂದಾಗಿ, ಕೇಂದ್ರ ಸರ್ಕಾರವು ಪರಿಷ್ಕರಣೆ ಮಾಡಿದಾಗಲ್ಲೇ ಈ ರಾಜ್ಯಗಳ ನೌಕರರ ಪರಿಹಾರದಲ್ಲಿನ ಹೆಚ್ಚಳ ಕೇಂದ್ರ ಸರ್ಕಾರದ ಪ್ರಮಾಣಕ್ಕೆ ಸಮನಾಗಿ ದೊರಕುವಂತೆ ಖಚಿತಪಡಿಸುತ್ತದೆ.

23. ಈ ಹಂತದಲ್ಲಿ ಕರ್ನಾಟಕ ರಾಜ್ಯ ಕೇಂದ್ರ ವೇತನ ರಚನೆಯನ್ನು ಅಳವಡಿಸಿಕೊಳ್ಳಬೇಕಾದಲ್ಲಿ, ಸೀಮಿತ ಸಮಾನತೆ ಆಧರಿಸಿ ಮಾರ್ಪಾಡುಗಳೊಂದಿಗೆ ಕೈಗೊಳ್ಳುವ ಅಗತ್ಯವಿದ್ದು, ಈ ಕಾರ್ಯವು ಹಿಂದಿನ ವರ್ಷಗಳಲ್ಲಿ ಅಳವಡಿಕೆ ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳುವ ಸಾಧ್ಯತೆಗಿಂತಲೂ ಈಗ ಮತ್ತಷ್ಟು ಜಟಿಲವಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಪ್ರಸ್ತುತ ಕೇಂದ್ರದಲ್ಲಿ ಪ್ರಸಕ್ತ ಜಾರಿಯಲ್ಲಿರುವ ವೇತನ ರಚನೆಯು ಬಹುತೇಕ ರಾಜ್ಯಗಳು ಈ ಹಿಂದೆ ಕೇಂದ್ರ ರಚನೆ ಅನುಸರಿಸಿದಾಗಿನ ಚಾಲ್ತಿಯಲ್ಲಿದ್ದ ಕೇಂದ್ರ ಪದ್ಧತಿಗಿಂತ ತುಂಬಾ ವಿಭಿನ್ನವಾಗಿದೆ. ಕರ್ನಾಟಕದಲ್ಲಿ ಪ್ರಸಕ್ತ ಜಾರಿಯಲ್ಲಿರುವ ವೇತನ ರಚನೆಯು ತನ್ನದೇ ಆದ ಪ್ರತ್ಯೇಕ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ರೂಪಿಸಲಾಗಿದ್ದು, ಇದು ಕೇಂದ್ರ ವೇತನ ರಚನೆಗಿಂತ ವಿಭಿನ್ನ ಮತ್ತು ವಿಶಿಷ್ಟವಾಗಿರುವ ಪರಿಣಾಮವಾಗಿ, ಈ ಕಾರ್ಯವು ಇತರ ರಾಜ್ಯಗಳು ಎದುರಿಸಿರುವಕ್ಕಿಂತಲೂ ಹೆಚ್ಚು ಕಠಿಣವಾಗಿದೆ. ಆದಾಗ್ಯೂ, ಮೊದಲ ಹಂತವಾಗಿ, ತಮಿಳುನಾಡು, ಮಹಾರಾಷ್ಟ್ರ ಮತ್ತು ಪಂಜಾಬ್ ರಾಜ್ಯಗಳಲ್ಲಿ ಈ ಕಾರ್ಯವನ್ನು ಹೇಗೆ ಕೈಗೊಳ್ಳಲಾಗಿದೆ ಎಂಬುದನ್ನು ನಾವು ವಿಸ್ತೃತವಾಗಿ ಅಧ್ಯಯನ ಮಾಡಿರುತ್ತೇವೆ.

ತಮಿಳುನಾಡು

24. ದಿನಾಂಕ: 01.06.1988 ರಿಂದ ತಮಿಳುನಾಡು ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರ ವೇತನ ರಚನೆಯ ವ್ಯಾಪ್ತಿಯು ಮೂಲತಃ ಮಾರ್ಪಡಿತ ಕೇಂದ್ರ ವೇತನ ರಚನೆ ಆಗಿದೆ. ರಾಜ್ಯದ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಅವಶ್ಯಕತೆಗಳನ್ನು ಮತ್ತು ಪ್ರಸ್ತುತ ವೇತನ ಸಾಪೇಕ್ಷತೆಗಳನ್ನು ಉಳಿಸಿಕೊಳ್ಳುವುದನ್ನು ಕೇಂದ್ರ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳನ್ನು ಅಳವಡಿಸಿಕೊಳ್ಳುವ ಪೂರ್ವದಲ್ಲಿ ಪರಿಗಣಿಸಿದೆ. ಉದಾಹರಣೆಗೆ, 5ನೇ ಕೇಂದ್ರ ವೇತನ ಆಯೋಗದ

ಶಿಫಾರಸ್ಸಿನ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ದಿನಾಂಕ: 01.01.1996 ರಿಂದ ಜಾರಿಗೆ ಬರುವಂತೆ ಭಾರತ ಸರ್ಕಾರವು ತನ್ನ ನೌಕರರ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳನ್ನು ಪರಿಷ್ಕರಿಸಿದಾಗ, ಕೇಂದ್ರದ ವೇತನ ರಚನೆಯಲ್ಲಿ 36 ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳಿದ್ದವು. ತಮಿಳುನಾಡು ರಾಜ್ಯವು ಈ ವೇತನ ರಚನೆಯನ್ನು ಅಳವಡಿಸಿಕೊಂಡು 29 ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳಿಗೆ ಸೀಮಿತಗೊಳಿಸಿದೆ.

25. ಕೇಂದ್ರ ವೇತನ ರಚನೆಯನ್ನು ಅಳವಡಿಸಿಕೊಳ್ಳುವಾಗ ರಾಜ್ಯ ಎದುರಿಸಿದ ಪ್ರಾರಂಭಿಕ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಮತ್ತು ಅವುಗಳನ್ನು ಎದುರಿಸಲು ರಾಜ್ಯವು ತೆಗೆದುಕೊಂಡ ಕ್ರಮಗಳನ್ನು 2017 ರ ವೇತನ ಪರಿಷ್ಕರಣೆಯ ತಮಿಳುನಾಡು ರಾಜ್ಯ ಅಧಿಕಾರಿ ಸಮಿತಿಯ ವರದಿಯಲ್ಲಿ ಚರ್ಚಿಸಲಾಗಿದೆ. ಇದು ನಮ್ಮ ಚರ್ಚೆಗೆ ಪ್ರಸ್ತುತತೆ ಹೊಂದಿದೆ. ವರದಿಯ ಅಧ್ಯಾಯ-2 ರ ಕಂಡಿಕೆ 2.2 ಮತ್ತು 2.3 ರಲ್ಲಿ ಈ ವಿಷಯಗಳ ಕುರಿತು ವಿಷದಪಡಿಸಲಾಗಿದ್ದು, ಅವುಗಳನ್ನು ಈ ಕೆಳಗೆ ನಿರೂಪಿಸಲಾಗಿದೆ:

"The Government of Tamil Nadu had already adopted Central scales of pay in respect of the State Government employees and teachers working in the Government and in aided educational institutions and employees of local bodies with effect from 1st June 1988 based on the recommendations of the Fifth Tamil Nadu Pay Commission, though the Central Government had implemented the revised scales of pay for their employees with effect from 1st January 1986 based on the recommendations of Fourth Central Pay Commission. The existing 17 standard scales of pay were replaced by the State Government by 25 scales of pay after the Fifth Tamil Nadu Pay Commission. Out of these 25 scales of pay, 21 pertains to Central scales of pay and the remaining were evolved in order to suit the local needs specific to the State. The Government orders were issued in June 1989 on the recommendations of the Fifth Tamil Nadu Pay Commission."

"Prior to the introduction of Central Scales of pay from 1st June 1988, the State Government had followed its own pay structure evolved by successive Pay Commissions set up by the Government from time to time. The introduction of Central scales of pay to State Government employees had led to distortion of the horizontal relativity established after the Third and Fourth Pay Commissions. Many categories of posts on common pay scales were fitted among various revised Central scales of pay taking into account the relative levels of these posts under the Central Government. This disturbance in the relativity was not readily acceptable to employees in spite of the fact that it was a popular demand of the employees to grant Central scales of pay. The Government therefore started modifying the scales of pay of several categories for various reasons till 1990. In 1991 the government referred further representations of employees to a three-member Official Committee consisting of Secretary to Government, Personnel and Administrative Reforms, Secretary to Government Finance and Secretary to Government Education Department. Based on the recommendations of this Committee, the pay scales of about 214 categories were revised."

26. 6ನೇ ಕೇಂದ್ರ ವೇತನ ಆಯೋಗವು ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಿದ 2006 ರ ವೇತನ ಪರಿಷ್ಕರಣೆಯನ್ನು ಅನುಸರಿಸಿ ಕೇಂದ್ರ ಸರ್ಕಾರವು 36 ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳನ್ನು 4 ವೇತನ ಬ್ಯಾಂಡ್‌ಗಳು ಮತ್ತು 14 ಹಂತ ವೇತನಗಳು ಮತ್ತು 4 ಉನ್ನತ ಆಡಳಿತಾತ್ಮಕ ಹಂತ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳಲ್ಲಿ ಸರಿಹೊಂದಿಸಿತು. ತಮಿಳುನಾಡು ಈ ವೇತನ ಬ್ಯಾಂಡ್ ಮತ್ತು ಹಂತ ವೇತನ ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಅಳವಡಿಸಿಕೊಳ್ಳುತ್ತಾ ಭಾರತ ಸರ್ಕಾರದ ಕನಿಷ್ಠ ಮತ್ತು ಗರಿಷ್ಠ ಹಂತ ವೇತನಗಳಾದ ರೂ.1,800 ಮತ್ತು ರೂ.10,000 ಗಳಿಗೆ ಬದಲಾಗಿ ಕನಿಷ್ಠ ಹಂತ ವೇತನ ರೂ.1,300 ಮತ್ತು ಗರಿಷ್ಠ ರೂ.10,000 ಗಳೊಂದಿಗೆ ರಾಜ್ಯದ 29 ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳನ್ನು 5 ವೇತನ ಬ್ಯಾಂಡ್‌ಗಳು ಮತ್ತು 29 ಹಂತ ವೇತನಗಳಾಗಿ ರಚಿಸಿತು. ಕೇಂದ್ರ ವೇತನ ರಚನೆಯಲ್ಲಿ ಗ್ರೂಪ್-ಡಿ ಹುದ್ದೆಗಳು ಅಸ್ತಿತ್ವದಲ್ಲಿಲ್ಲವಾದರೂ, ಅವುಗಳನ್ನು ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರ ಉಳಿಸಿಕೊಂಡು ರಾಜ್ಯ ವೇತನ ರಚನೆಯಲ್ಲಿ ಗ್ರೂಪ್-ಡಿ ಹುದ್ದೆಗಳಿಗೆ 3 ಹಂತ ವೇತನಗಳ ಜೊತೆಗೆ ಹೆಚ್ಚುವರಿ ವೇತನ ಬ್ಯಾಂಡ್ ಪಿಬಿ-1ಎ ಅನ್ನು ಅಳವಡಿಸಿಕೊಂಡಿರುತ್ತದೆ.
27. ಭಾರತ ಸರ್ಕಾರದ ಕೇಂದ್ರ ವೇತನ ರಚನೆಯ 2016 ರ ಪರಿಷ್ಕರಣೆಯಲ್ಲಿ, ಮೊದಲಿದ್ದ ವೇತನ ಬ್ಯಾಂಡ್ ಮತ್ತು ಹಂತ ವೇತನ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯನ್ನು ವೇತನ ಹಂತಗಳು (pay levels) ಮತ್ತು ವೇತನ ಕೋಶಗಳುಳ್ಳ ಹೊಸ ವೇತನ ಮ್ಯಾಟ್ರಿಕ್ಸ್ (pay matrix) ವ್ಯವಸ್ಥೆಗೆ ಬದಲಾಗಿಸಿದೆ. ಇದನ್ನು ಅನುಸರಿಸುತ್ತಾ, ತಮಿಳುನಾಡು, ಕೇಂದ್ರ ವೇತನ ಮ್ಯಾಟ್ರಿಕ್ಸ್‌ನಲ್ಲಿನ ಕನಿಷ್ಠ ಮತ್ತು ಗರಿಷ್ಠ ವೇತನ ರೂ.18,000 ಮತ್ತು ರೂ.2,50,000 ಗಳಿಗೆ ಪ್ರತಿಯಾಗಿ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ ರೂ.15,700 ಮತ್ತು ಗರಿಷ್ಠ ವೇತನ ರೂ.2,25,000 ಗಳೊಂದಿಗೆ ತನ್ನದೇ ಆದ ಸ್ವಂತ ಮ್ಯಾಟ್ರಿಕ್ಸ್ ಅನ್ನು ರಚಿಸಿ ಎಲ್ಲಾ 32 ವೇತನ ಹಂತಗಳನ್ನು (ರಾಜ್ಯವು ಹಿಂದಿನ ಪರಿಷ್ಕರಣೆ ಮತ್ತು 2017 ರ ಪರಿಷ್ಕರಣೆಯ ಮಧ್ಯಂತರ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ 3 ಹೆಚ್ಚುವರಿ ಹಂತಗಳನ್ನು ಸೃಜಿಸಿದ್ದರಿಂದ ಒಟ್ಟು ಸಂಖ್ಯೆಯು 29 ರಿಂದ 32 ಕ್ಕೆ ತಲುಪಿತು) ಅಳವಡಿಸಿಕೊಂಡಿತು.
28. ಪ್ರಸಕ್ತ ತಮಿಳುನಾಡು ರಾಜ್ಯದಲ್ಲಿ ಜಾರಿಯಲ್ಲಿರುವ ವೇತನ ಮ್ಯಾಟ್ರಿಕ್ಸ್‌ನಲ್ಲಿ ಕೇವಲ 4 ವೇತನ ಹಂತಗಳು ಮಾತ್ರ ಕೇಂದ್ರ ವೇತನ ಹಂತಗಳಿಗೆ ಸಮನಾದ ಆರಂಭಿಕ ವೇತನವನ್ನು ಹೊಂದಿರುತ್ತವೆ. ಉಳಿದ ಎಲ್ಲಾ ವೇತನ ಹಂತಗಳ ಆರಂಭಿಕ ವೇತನವು ವಿಭಿನ್ನವಾಗಿದ್ದು, ಪರಿಷ್ಕರಣೆಯ ಪೂರ್ವದಲ್ಲಿ ಅಸ್ತಿತ್ವದಲ್ಲಿದ್ದಂತಹ ಸಾಪೇಕ್ಷತೆಗಳನ್ನು ಉಳಿಸಿಕೊಳ್ಳುವುದಕ್ಕೆ ಆರಂಭಿಕ ವೇತನವನ್ನು ಮಾರ್ಪಡಿಸಲಾಗಿರುತ್ತದೆ. ತಮಿಳುನಾಡು ರಾಜ್ಯವು 1996 ಮತ್ತು 2006 ರಲ್ಲಿ ಸರಿಹೊಂದಿಸಿದ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳು, ವೇತನ ಬ್ಯಾಂಡ್‌ಗಳು ಮತ್ತು ಹಂತ ವೇತನಗಳ ವಿವರಗಳು ಮತ್ತು 2016 ರ ಕೇಂದ್ರ ವೇತನ ಪರಿಷ್ಕರಣೆಯ ಪರಿಣಾಮದಿಂದ ರಚಿಸಲಾದ ವೇತನ ಹಂತಗಳು ಮತ್ತು ವೇತನ ಕೋಶಗಳುಳ್ಳ ವೇತನ ಮ್ಯಾಟ್ರಿಕ್ಸ್ ವಿವರಗಳನ್ನು ಕೆಳಗಿನ ಕೋಷ್ಟಕ 4.3 ರಲ್ಲಿ ನೀಡಲಾಗಿದೆ:

ಕೋಷ್ಟಕ 4.3 ತಮಿಳುನಾಡು ರಾಜ್ಯದ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳು (ರೂ. ಗಳಲ್ಲಿ)						
1996	2006			2017		
ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳು (ಕೆ. - ಗೆ.)	ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳು (ಕೆ. - ಗೆ.)	ವೇ ಬ್ಯಾಂಡ್	ಹಂತ ವೇತನ	ಹಂತ ವೇತನ	ಹಂತ ಸಂಖ್ಯೆ	ವೇತನ ಹಂತಗಳು (ಕೆ. - ಗೆ.)
2550-3200	4800-10000	ಪಿಬಿ -1 A	1300	1300	1	15700-50000
2610-3540	4800-10000	ಪಿಬಿ -1 A	1400	1400	2	15900-50400
2650-4000	4800-10000	ಪಿಬಿ -1 A	1650	1650	3	16600-52400

ಕೋಷ್ಟಕ 4.3 ತಮಿಳುನಾಡು ರಾಜ್ಯದ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳು (ರೂ. ಗಳಲ್ಲಿ)						
1996	2006			2017		
ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳು (ಕ. - ಗ.)	ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳು (ಕ. - ಗ.)	ಪೇ ಬ್ಯಾಂಡ್	ಹಂತ ವೇತನ	ಹಂತ ವೇತನ	ಹಂತ ಸಂಖ್ಯೆ	ವೇತನ ಹಂತಗಳು (ಕ. - ಗ.)
2750-4400	5200-20200	ಪಿಬಿ -1	1800	1800	4	18000-56900
3050-4590	5200-20200	ಪಿಬಿ -1	1900	1900	5	18200-57900
3200-4900	5200-20200	ಪಿಬಿ -1	2000	2000	6	18500-58600
3625-4900	5200-20200	ಪಿಬಿ -1	2200	2200	7	19000-60300
4000-6000	5200-20200	ಪಿಬಿ -1	2400	2400	8	19500-62000
4300-6000	5200-20200	ಪಿಬಿ -1	2600	2600	9	20000-63600
4500-7000	5200-20200	ಪಿಬಿ -1	2800	2800	10	20600-65500
5000-8000	9300-34800	ಪಿಬಿ -2	4200	4200	11	35400-112400
5300-8300	9300-34800	ಪಿಬಿ -2	4300	4300	12	35600-112800
5500-9000	9300-34800	ಪಿಬಿ -2	4400	4400	13	35900-113500
5700-9200	9300-34800	ಪಿಬಿ -2	4450	4450	14	36000-114000
5900-9900	9300-34800	ಪಿಬಿ -2	4500	4500	15	36200-114800
6500-10500	9300-34800	ಪಿಬಿ -2	4600	4600	16	36400-115700
6500-11100	9300-34800	ಪಿಬಿ -2	4700	4700	17	36700-116200
7000-11500	9300-34800	ಪಿಬಿ -2	4800	4800	18	36900-116600
7500-12000	9300-34800	ಪಿಬಿ -2	4900	4900	19	37200-117600
8000-13500	15600-39100	ಪಿಬಿ -3	5400	5100	20	37700-119500
9100-14050	15600-39100	ಪಿಬಿ -3	5700	5200	21	55500-175700
9650-15050	15600-39100	ಪಿಬಿ -3	6000	5400	22	56100-177500
10000-15200	15600-39100	ಪಿಬಿ -3	6600	5700	23	56900-180500
12000-16500	15600-39100	ಪಿಬಿ -3	7600	6000	24	57700-182400
12750-16500	15600-39100	ಪಿಬಿ -3	7700	6600	25	59300-187700
14300-18300	37400-67000	ಪಿಬಿ -4	8700	7600	26	61900-196700
15000-18600	37400-67000	ಪಿಬಿ -4	8800	7700	27	62200-197200
16400-20000	37400-67000	ಪಿಬಿ -4	8900	8700	28	123100-215900
17400-21900	37400-67000	ಪಿಬಿ -4	10000	8800	29	123400-216300
				8900	30	123600-216600
				9500	31	125200-219800
				10000	32	128900-225000

ಮಹಾರಾಷ್ಟ್ರ

29. ಮಹಾರಾಷ್ಟ್ರ ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರವು ತನ್ನ ನೌಕರರಿಗಾಗಿ ರಾಜ್ಯಕ್ಕೆ ನಿರ್ದಿಷ್ಟವಾದ ಸ್ಥಳೀಯ ಅಗತ್ಯತೆಗಳ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ಕೆಲವು ಮಾರ್ಪಾಡುಗಳೊಂದಿಗೆ ಮತ್ತು ಕೇಂದ್ರ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳನ್ನು ಅಳವಡಿಸಿಕೊಳ್ಳುವ ಪೂರ್ವ ಅಸ್ತಿತ್ವದಲ್ಲಿದ್ದ ಸಾಪೇಕ್ಷತೆಗಳನ್ನು ಕಾಯ್ದುಕೊಳ್ಳುವ ಅಗತ್ಯತೆಯೊಂದಿಗೆ

ಕೇಂದ್ರ ವೇತನ ರಚನೆ ಮತ್ತು ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳನ್ನು 1980ರ ದಶಕದ ಕೊನೆಯಲ್ಲಿ ತಮಿಳುನಾಡಿನ ಪ್ರಕರಣದಲ್ಲಿದ್ದಂತೆ ಅಳವಡಿಸಿಕೊಂಡಿದೆ. 1996 ರಲ್ಲಿ ಕೇಂದ್ರ ಸರ್ಕಾರವು 36 ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳನ್ನು ಹೊಂದಿದ್ದರೆ ಮಹಾರಾಷ್ಟ್ರ ರಾಜ್ಯ 24 ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳನ್ನು ತನ್ನ ಆಡಳಿತದ ಅವಶ್ಯಕತೆಗನುಸಾರ ಹೊಂದಿತ್ತು.

30. 2006ರ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳ ಪರಿಷ್ಕರಣೆಯಲ್ಲಿ, ಕೇಂದ್ರ ಸರ್ಕಾರದ ವೇತನ ರಚನೆಯ ವೇತನ ಬ್ಯಾಂಡ್ ಮತ್ತು ಹಂತ ವೇತನಗಳ ಪರಿಕಲ್ಪನೆಯನ್ನು ಅಳವಡಿಸಿಕೊಳ್ಳುವಾಗ ರಾಜ್ಯವು ಚಾಲ್ತಿಯಲ್ಲಿದ್ದ 24 ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳನ್ನು 37 ಹಂತ ವೇತನಗಳನ್ನಾಗಿ ಮತ್ತು ಅತ್ಯುನ್ನತ ಹಂತದಲ್ಲಿ ಒಂದು ಹೆಚ್ಚುವರಿ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಯೊಂದಿಗೆ ರೂಪಿಸಿತು. ರಾಜ್ಯವು ಕೇಂದ್ರ ಸರ್ಕಾರದ 4 ವೇತನ ಬ್ಯಾಂಡ್‌ಗಳ ಸಂವಾದಿಯಾಗಿ 4 ವೇತನ ಬ್ಯಾಂಡ್‌ಗಳನ್ನು ಸಹ ಪರಿಚಯಿಸಿತು ಮತ್ತು ಕೇಂದ್ರ ಸರ್ಕಾರ ಗ್ರೂಪ್ ಡಿ ಹುದ್ದೆಗಳನ್ನು ರದ್ದುಗೊಳಿಸಿದ್ದರ ಹಿನ್ನೆಲೆಯಲ್ಲಿ ಗ್ರೂಪ್ ಡಿ ಹುದ್ದೆಗಳಿಗಾಗಿ 5 ವೇತನ ಹಂತಗಳನ್ನು ಒಳಗೊಂಡ ಒಂದು ಹೆಚ್ಚುವರಿ ವೇತನ ಬ್ಯಾಂಡ್‌ನ್ನು ಸೇರಿಸಿತು. ಕೇಂದ್ರದಲ್ಲಿರುವ ಕನಿಷ್ಠ ಹಂತ ವೇತನ ರೂ.1,800 ಗಳಿಗೆ ಪ್ರತಿಯಾಗಿ ರಾಜ್ಯದಲ್ಲಿ ರೂ.1,300 ಗಳನ್ನು ಮತ್ತು ಕೇಂದ್ರ ಸರ್ಕಾರದ ಸಮನಾಗಿ ಗರಿಷ್ಠ ಹಂತ ವೇತನ ರೂ.10,000 ಗೆ ನಿಗದಿಪಡಿಸಿತು.
31. ಭಾರತ ಸರ್ಕಾರದ 2016 ರ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳ ಪರಿಷ್ಕರಣೆಯ ನಂತರದಲ್ಲಿ ರಾಜ್ಯವು, 2019 ರಲ್ಲಿ ಕೇಂದ್ರ ವೇತನ ರಚನೆ ಮತ್ತು ವೇತನ ಮ್ಯಾಟ್ರಿಕ್ಸ್ ಪದ್ಧತಿಯನ್ನು ಅಳವಡಿಸಿಕೊಳ್ಳುವಾಗ, ಕೇಂದ್ರದ ಕನಿಷ್ಠ ಮತ್ತು ಗರಿಷ್ಠ ವೇತನವಾದ ರೂ.18,000 ಮತ್ತು ರೂ.2,50,000 ಗಳಿಗೆ ಪ್ರತಿಯಾಗಿ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ ರೂ.15,000 ಮತ್ತು ಗರಿಷ್ಠ ವೇತನ ರೂ.2,20,000 ಗಳೊಂದಿಗೆ 31 ವೇತನ ಹಂತಗಳ ಮ್ಯಾಟ್ರಿಕ್ಸ್ ರೂಪಿಸಿದೆ. ಕೇವಲ 13 ವೇತನ ಹಂತಗಳ ಪ್ರಾರಂಭಿಕ ವೇತನ ಮಹಾರಾಷ್ಟ್ರ ಮತ್ತು ಕೇಂದ್ರಗಳಲ್ಲಿ ಸಮನಾಗಿ ಇದ್ದುದನ್ನು ಇಲ್ಲಿ ಗಮನಿಸಬಹುದಾಗಿದೆ.
32. ಮಹಾರಾಷ್ಟ್ರ ರಾಜ್ಯವು 1996 ಮತ್ತು 2006 ರಲ್ಲಿ ಸರಿಹೊಂದಿಸಿದ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳು, ವೇತನ ಬ್ಯಾಂಡ್ ಗಳು ಮತ್ತು ಹಂತ ವೇತನಗಳ ವಿವರಗಳು ಮತ್ತು 2016ರ ಕೇಂದ್ರ ವೇತನ ಪರಿಷ್ಕರಣೆಯ ಪರಿಣಾಮದಿಂದ ರಚಿಸಲಾದ ವೇತನ ಹಂತಗಳು ಮತ್ತು ವೇತನ ಕೋಶಗಳುಳ್ಳ ವೇತನ ಮ್ಯಾಟ್ರಿಕ್ಸ್ ವಿವರಗಳನ್ನು ಕೆಳಗಿನ ಕೋಷ್ಟಕ 4.4 ರಲ್ಲಿ ನೀಡಲಾಗಿದೆ:

ಕೋಷ್ಟಕ 4.4 ಮಹಾರಾಷ್ಟ್ರ ರಾಜ್ಯದ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳು (ರೂ. ಗಳಲ್ಲಿ)						
1996	2006			2016		
ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳು (ಕ.-ಗ.)	ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳು (ಕ. - ಗ.)	ವೇ ಬ್ಯಾಂಡ್	ಹಂತ ವೇತನ	ಹಂತ ವೇತನ	ಹಂತ ಸಂಖ್ಯೆ	ವೇತನ ಹಂತಗಳು (ಕ.-ಗ.)
2550-3200	4440-7440	1 ಎಸ್	1300	1300	S-1	15000-47600
	4440-7440	1 ಎಸ್	1400	1400	S-2	15300-48700
2610-4000	4440-7440	1 ಎಸ್	1600	1600	S-3	16600-52400
2650-4000	4440-7440	1 ಎಸ್	1650	1650	S-4	17100-54000
	4440-7440	1 ಎಸ್	1700	1700		

ಕೋಷ್ಟಕ 4.4 ಮಹಾರಾಷ್ಟ್ರ ರಾಜ್ಯದ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳು (ರೂ. ಗಳಲ್ಲಿ)						
1996	2006			2016		
ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳು (ಕ.-ಗ.)	ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳು (ಕ. - ಗ.)	ಪೇ ಬ್ಯಾಂಡ್	ಹಂತ ವೇತನ	ಹಂತ ವೇತನ	ಹಂತ ಸಂಖ್ಯೆ	ವೇತನ ಹಂತಗಳು (ಕ.-ಗ.)
2750-4400	5200-20200	ಪಿಬಿ-1	1800	1800	S-5	18000-56900
3050-4590	5200-20200	ಪಿಬಿ -1	1900	1900	S-6	19900-63200
3200-4900	5200-20200	ಪಿಬಿ -1	2000	2000	S-7	21700-69100
4000-6000	5200-20200	ಪಿಬಿ -1	2400	2400	S-8	25500-81100
	5200-20200	ಪಿಬಿ -1	2500	2500	S-9	26400-83600
4500-7000	5200-20200	ಪಿಬಿ -1	2800	2800	S-10	29200-92300
	5200-20200	ಪಿಬಿ -1	2900	2900	S-11	30100-95100
	5200-20200	ಪಿಬಿ -1	3000	3000		
	5200-20200	ಪಿಬಿ -1	3500	3500	S-12	32000-101600
	9300-34800	ಪಿಬಿ -2	4100	4100	S-13	35400-112400
5000-8000	9300-34800	ಪಿಬಿ -2	4200	4200		
5500-9000	9300-34800	ಪಿಬಿ -2	4300	4300	S-14	38600-122800
6500-10500	9300-34800	ಪಿಬಿ -2	4400	4400	S-15	41800-132300
7450-11500	9300-34800	ಪಿಬಿ -2	4500	4500	S-16	44900-142400
7500-12000	9300-34800	ಪಿಬಿ -2	4600	4600		
	9300-34800	ಪಿಬಿ -2	4800	4800	S-17	47600-151100
	9300-34800	ಪಿಬಿ -2	4900	4900	S-18	49100-155800
8000-13500	9300-34800	ಪಿಬಿ -2	5000	5000		
	9300-34800	ಪಿಬಿ -2	5400	5000	S-19	55100-175100
	15600-39100	ಪಿಬಿ -3	5000	5400	S-20	56100-177500
8000-13500	15600-39100	ಪಿಬಿ -3	5400	5500	S-21	57100-180800
	15600-39100	ಪಿಬಿ -3	5500	5700	S-22	60000-190800
	15600-39100	ಪಿಬಿ -3	5700	5800		
	15600-39100	ಪಿಬಿ -3	5800	6600	S-23	67700-208700
10000-15200	15600-39100	ಪಿಬಿ -3	6600	6900	S-24	71100-211900
10650-15850	15600-39100	ಪಿಬಿ -3	6900	7600	S-25	78800-209200
12000-16500	15600-39100	ಪಿಬಿ -3	7600	7900	S-26	82200-211500
	15600-39100	ಪಿಬಿ -3	7900	8700	S-27	118500-214100
14300-18300	37400-67000	ಪಿಬಿ -4	8700	8800	S-28	124800-212400
15100-18300	37400-67000	ಪಿಬಿ -4	8800	8900	S-29	131100-216600

ಕೋಷ್ಟಕ 4.4 ಮಹಾರಾಷ್ಟ್ರ ರಾಜ್ಯದ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳು (ರೂ. ಗಳಲ್ಲಿ)						
1996	2006			2016		
ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳು (ಕ.-ಗ.)	ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳು (ಕ. - ಗ.)	ಪೇ ಬ್ಯಾಂಡ್	ಹಂತ ವೇತನ	ಹಂತ ವೇತನ	ಹಂತ ಸಂಖ್ಯೆ	ವೇತನ ಹಂತಗಳು (ಕ.-ಗ.)
16400-20000	37400-67000	ಪಿಬಿ -4	8900	10000	S-30	144200-218200
16400-20900	37400-67000	ಪಿಬಿ -4	8900			
18400-22400	37400-67000	ಪಿಬಿ -4	10000			
22400-24500	67000-79000			67000-79000	S-31	182200-220000

ಪಂಜಾಬ್

33. ಪಂಜಾಬ್ ರಾಜ್ಯದ 5 ಮತ್ತು 6ನೇ ರಾಜ್ಯ ವೇತನ ಆಯೋಗಗಳಿಂದ ಹುದ್ದೆಗಳ ಸರಿಸಮಾನತೆ ಮತ್ತು ಶ್ರೇಣೀಕೃತ (hierarchical) ಹಂತಗಳ ವಿಷಯವನ್ನು ಪರಿಶೀಲಿಸಲಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಪಂಜಾಬ್‌ನ 6ನೇ ರಾಜ್ಯ ವೇತನ ಆಯೋಗವು ತನ್ನ ವರದಿಯ ಕಂಡಿಕೆ 6.7 ರಲ್ಲಿ ಮಾಡಿರುವ ಅವಲೋಕನಗಳು ನಮ್ಮ ಸರಿಸಮಾನತೆಯ ಅಧ್ಯಯನಕ್ಕೆ ನೇರವಾಗಿ ಸಂಬಂಧಿಸಿದೆ ಮತ್ತು ಅದನ್ನು ಈ ಕೆಳಗಿನಂತೆ ನಿರೂಪಿಸಲಾಗಿದೆ:

"While examining this issue it is desirable to focus attention on the comparability or otherwise of the pay levels of different categories of Government of Punjab employees with their equivalents in the Government of India. Broadly speaking, most categories of posts and their hierarchical levels within the Government of Punjab are either not available in the Central Government or are not of comparable levels."

34. ಪಂಜಾಬ್‌ನ 6ನೇ ವೇತನ ಆಯೋಗವು ಪಂಜಾಬ್ ರಾಜ್ಯದ 5ನೇ ರಾಜ್ಯ ವೇತನ ಆಯೋಗದ ವರದಿಯ ಕಂಡಿಕೆ 4.7 ರಲ್ಲಿ ಈ ಕೆಳಗಿನಂತೆ ಅವಲೋಕಿಸಿರುವುದನ್ನು ಸಹ ಉಲ್ಲೇಖಿಸಿದೆ:

"The Commission deliberated over various formulations of the pay scales. It noted that the existing pay structure of Punjab Government is not identical to that of the Central Government, as terminal pay in several pay scales of the State is either lower or higher than that of the Central Government."

35. 1996 ರಲ್ಲಿ ಕೇಂದ್ರದ ವೇತನ ರಚನೆಯಲ್ಲಿ 36 ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳನ್ನು ಹೊಂದಿದ್ದ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ, ಅದಾಗಲೇ ಕೇಂದ್ರ ವೇತನ ರಚನೆಯನ್ನು ಅಳವಡಿಸಿಕೊಂಡಿದ್ದ ಪಂಜಾಬ್ ರಾಜ್ಯವು ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳ ಸಂಖ್ಯೆಯನ್ನು 32 ಕ್ಕೆ ಸೀಮಿತಗೊಳಿಸಿತು. ಕೇಂದ್ರ ಸರ್ಕಾರದಲ್ಲಿನ ಕನಿಷ್ಠ ಮತ್ತು ಗರಿಷ್ಠ ಹಂತ ವೇತನ ರೂ.1,800 ಮತ್ತು ರೂ.10,000 ಗಳಿಗೆ ಪ್ರತಿಯಾಗಿ ರಾಜ್ಯವು ಕನಿಷ್ಠ ರೂ.1,300 ಮತ್ತು ಗರಿಷ್ಠ ರೂ.10,000 ಗಳೊಂದಿಗೆ 2006 ರ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳ ಪರಿಷ್ಕರಣೆಯಲ್ಲಿ ಕೇಂದ್ರದ ಹೊಸ ವೇತನ ರಚನೆಯಲ್ಲಿ

ಒದಗಿಸಲಾದ 4 ವೇತನ ಬ್ಯಾಂಡ್‌ಗಳು ಮತ್ತು 14 ಹಂತ ವೇತನಗಳಿಗೆ ಪ್ರತಿಯಾಗಿ ಜಾರಿಯಲ್ಲಿರುವ 32 ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳನ್ನು 5 ವೇತನ ಬ್ಯಾಂಡ್‌ಗಳಲ್ಲಿ (ಗ್ರೂಪ್- ಡಿ ಪ್ರವರ್ಗದ ನೌಕರರಿಗೆ ಅನ್ವಯವಾಗುವ 3 ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳನ್ನು ಒಂದು ಹೆಚ್ಚುವರಿ ವೇತನ ಬ್ಯಾಂಡ್ ಆಗಿ ಉಳಿಸಿಕೊಂಡಿತು) ಮತ್ತು 32 ಹಂತ ವೇತನಗಳಲ್ಲಿ ಅಳವಡಿಸಿಕೊಂಡಿತು. ಇಲ್ಲಿ ಗಮನಿಸಬೇಕಾದ ಆಸಕ್ತಿಕರ ವಿಷಯವೆಂದರೆ, 2011 ರಲ್ಲಿ ರಾಜ್ಯವೇ ಸ್ವತಃ ಪ್ರಾರಂಭಿಕ ಹಂತ ವೇತನವನ್ನು ರೂ.1,300 ರಿಂದ ರೂ.1,650 ಕ್ಕೆ ಹೆಚ್ಚಿಸಿತು ಮತ್ತು ಮುಂದಿನ ಹಂತ ವೇತನವನ್ನು ರೂ.1,400 ರಿಂದ ರೂ.1,800 ಕ್ಕೆ ಹೆಚ್ಚಿಸಿತು. ಗ್ರೂಪ್ ಡಿ ವೇತನ ಬ್ಯಾಂಡ್ ನಲ್ಲಿನ ರೂ.1,650 ಗಳ ಹಂತ ವೇತನವುಳ್ಳ ಮೂರನೇ ಹಂತವನ್ನು ರದ್ದುಗೊಳಿಸಿ ಒಟ್ಟು ಹಂತ ವೇತನಗಳ ಸಂಖ್ಯೆಯನ್ನು 31 ಕ್ಕೆ ಇಳಿಕೆ ಮಾಡಲಾಯಿತು. ಕೇಂದ್ರ ಸರ್ಕಾರದ ವೇತನ ರಚನೆಯನ್ನು ಅಳವಡಿಸಿಕೊಂಡ ನಂತರವೂ ರಾಜ್ಯವು ಹೇಗೆ ಕಾಲ ಕಾಲಕ್ಕೆ ಸ್ಥಳೀಯ ಅಗತ್ಯತೆಗಳಿಗೆ ಅನುಸಾರವಾಗಿ ವೇತನ ರಚನೆಯನ್ನು ರೂಪಿಸಿಕೊಂಡಿರುತ್ತದೆ ಮತ್ತು ನಾವು ಅಧ್ಯಯನ ನಡೆಸಿದ ಮೂರೂ ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರಗಳು ಕೇಂದ್ರ ವೇತನ ರಚನೆಯನ್ನು ಅಳವಡಿಸಿಕೊಳ್ಳುವಾಗ ಇದೇ ಅಭ್ಯಾಸವನ್ನು ಅನುಸರಿಸಿರುತ್ತವೆ ಎಂಬುದರ ಮೇಲೆ ಈ ವಿಷಯವು ಬೆಳಕು ಹರಿಸುತ್ತದೆ.

36. ಜನವರಿ 2016 ರಿಂದ ಅನ್ವಯವಾಗುವಂತೆ ಜಾರಿಗೆ ಬಂದ ರಾಜ್ಯ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳ ಪರಿಷ್ಕರಣೆಯಲ್ಲಿ, ಕೇಂದ್ರ ವೇತನ ರಚನೆಯನ್ನು ಮತ್ತು ಅದರ ವೇತನ ಹಂತಗಳು ಮತ್ತು ವೇತನ ಕೋಶಗಳುಳ್ಳ ವೇತನ ಮ್ಯಾಟ್ರಿಕ್ಸ್ ಅಳವಡಿಸಿಕೊಳ್ಳುವಾಗ ಕೇಂದ್ರದಲ್ಲಿನ 18 ವೇತನ ಹಂತಗಳ ಹೋಲಿಕೆಯಲ್ಲಿ ರಾಜ್ಯವು ಒಟ್ಟು 31 ವೇತನ ಹಂತಗಳ ಮ್ಯಾಟ್ರಿಕ್ಸ್ ಅನ್ನು ರೂಪಿಸಿತು. ಒಂದು ವೇತನ ಹಂತವನ್ನು ಹೊರತುಪಡಿಸಿ, ಇತರೆ ಎಲ್ಲಾ 30 ಹಂತಗಳಲ್ಲಿನ ಪ್ರಾರಂಭಿಕ ವೇತನವು ಕೇಂದ್ರದೊಂದಿಗೆ ಹೋಲಿಕೆಯಾಗಲ್ಲ. ಕೇಂದ್ರ ವೇತನ ಮ್ಯಾಟ್ರಿಕ್ಸ್‌ನಲ್ಲಿನ ಕನಿಷ್ಠ ಮತ್ತು ಗರಿಷ್ಠ ವೇತನ ಕ್ರಮವಾಗಿ ರೂ.18,000 ಮತ್ತು ರೂ.2,50,000 ಗಳಿಗೆ ಪ್ರತಿಯಾಗಿ ರಾಜ್ಯವು ಕನಿಷ್ಠ ಮತ್ತು ಗರಿಷ್ಠ ವೇತನವನ್ನು ಕ್ರಮವಾಗಿ ರೂ.18,000 ಮತ್ತು ರೂ.2,18,600 ಗಳನ್ನು ನೀಡಿದೆ. 1996 ರಿಂದ ರಾಜ್ಯದ ವೇತನ ರಚನೆಯ ಬೆಳವಣಿಗೆಯನ್ನು ಕೋಷ್ಟಕ 4.5 ರಲ್ಲಿ ವಿವರಿಸಲಾಗಿದೆ:

ಕೋಷ್ಟಕ 4.5 ಪಂಜಾಬ್ ರಾಜ್ಯದ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳು (ರೂ. ಗಳಲ್ಲಿ)						
1996	2006			2016		
ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳು (ಕ.-ಗ.)	ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳು (ಕ. - ಗ.)	ವೇತನ ಬ್ಯಾಂಡ್	ಹಂತ ವೇತನ	ಹಂತ ವೇತನ	ವೇತನ ಹಂತಗಳು	ವೇತನ ಹಂತದ ವೇತನ (ಕ.-ಗ.)
2520-4140	4900-10680	ಪಿಬಿ-1	1300			
2720-4260	4900-10680	ಪಿಬಿ -1	1400			
2820-4400	4900-10680	ಪಿಬಿ -1	1650	1650	1	18000-56900
3120-5160	4900-10680	ಪಿಬಿ -1	1800	1800	2	18400-58500
3120-6200	5910-20200	ಪಿಬಿ -2	1900	1900	3	20200-64000

ಕೋಷ್ಟಕ 4.5 ಪಂಜಾಬ್ ರಾಜ್ಯದ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳು (ರೂ. ಗಳಲ್ಲಿ)						
1996	2006			2016		
ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳು (ಕ.-ಗ.)	ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳು (ಕ. - ಗ.)	ವೇತನ ಬ್ಯಾಂಡ್	ಹಂತ ವೇತನ	ಹಂತ ವೇತನ	ವೇತನ ಹಂತಗಳು	ವೇತನ ಹಂತದ ವೇತನ (ಕ.-ಗ.)
3330-6200	5910-20200	ಪಿಬಿ -2	1950	1950	4	20600-65500
4020-6200	5910-20200	ಪಿಬಿ -2	2000	2000	5	21300-67800
4400-7000	5910-20200	ಪಿಬಿ -2	2400	2400	6	25600-81200
4550-7220	5910-20200	ಪಿಬಿ -2	2800	2800	7	28900-91600
5000-8100	5910-20200	ಪಿಬಿ -2	3000	3000	8	29700-94100
5480-8925	10300-34800	ಪಿಬಿ -3	3200	3200	9	35600-112800
5800-9200	10300-34800	ಪಿಬಿ -3	3600	3600	10	38100-120400
6400-10640	10300-34800	ಪಿಬಿ -3	3800	3800	11	38500-122700
7000-10980	10300-34800	ಪಿಬಿ -3	4200	4200	12	43000-136000
7220-10980	10300-34800	ಪಿಬಿ --3	4400	4400	13	46000-146500
7220-11320	10300-34800	ಪಿಬಿ -3	4600	4600	14	47600-151100
7220-11660	10300-34800	ಪಿಬಿ -3	4800	4800	15	48200-152400
7880-11660	10300-34800	ಪಿಬಿ -3	5000	5000	16	48700-154300
7880-13500	10300-34800	ಪಿಬಿ -3	5400	5400	17	53600-170100
9200-13900	15600-39100	ಪಿಬಿ -4	5400	5400	18	56100-177500
9750-14700	15600-39100	ಪಿಬಿ -4	5700	5700	19	60900-192600
10025-15100	15600-39100	ಪಿಬಿ -4	6000	6000	20	64500-198300
12000-15100	15600-39100	ಪಿಬಿ -4	6600	6600	21	67400-201200
12000-15500	15600-39100	ಪಿಬಿ -4	7400	7400	22	83100-202300
12000-16350	15600-39100	ಪಿಬಿ --4	7600	7600	23	83600-203100
13125-16350	15600-39100	ಪಿಬಿ -4	7800	7800	24	91500-203400
13500-16800	15600-39100	ಪಿಬಿ -4	8200	8200	25	107100-205100
14300-18150	15600-39100	ಪಿಬಿ -4	8400	8400	26	115000-207900
14300-18600	37400-67000	ಪಿಬಿ -5	8600	8600	27	122800-209100
14300-20100	37400-67000	ಪಿಬಿ -5	8700	8700	28	123100-209600

ಕೋಷ್ಟಕ 4.5 ಪಂಜಾಬ್ ರಾಜ್ಯದ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳು (ರೂ. ಗಳಲ್ಲಿ)						
1996	2006			2016		
ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳು (ಕ.-ಗ.)	ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳು (ಕ. - ಗ.)	ವೇತನ ಬ್ಯಾಂಡ್	ಹಂತ ವೇತನ	ಹಂತ ವೇತನ	ವೇತನ ಹಂತಗಳು	ವೇತನ ಹಂತದ ವೇತನ (ಕ.-ಗ.)
16350-20100	37400-67000	ಪಿಬಿ -5	8800	8800	29	123400-210000
18600-22100	37400-67000	ಪಿಬಿ --5	8900	8900	30	129700-214300
	37400-67000	ಪಿಬಿ -5	10000	10000	31	144800-218600

37. 1996 ರಲ್ಲಿ ಕೇಂದ್ರದಲ್ಲಿ ಅಸ್ತಿತ್ವದಲ್ಲಿದ್ದ 36 ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳನ್ನು 2006 ರಲ್ಲಿ ಬೃಹತ್ ಮಾರ್ಪಾಡುಗಳೊಂದಿಗೆ 18 ವೇತನ ಹಂತಗಳಿಗೆ ಸಂಕ್ಷೇಪಿಸಲಾಯಿತು ಹಾಗೂ 2016 ರಲ್ಲಿ ಮತ್ತೊಮ್ಮೆ ಹಂತ ವೇತನಗಳು ಮತ್ತು ವೇತನ ಬ್ಯಾಂಡ್‌ಗಳು, ವೇತನ ಹಂತಗಳು ಮತ್ತು ವೇತನ ಕೋಶಗಳಾಗಿ ಪರಿವರ್ತನೆಗೊಂಡಿದ್ದು, ಈ ಮೇಲಿನ ವಿಶ್ಲೇಷಣೆಯಿಂದ ನಾವು ಅಧ್ಯಯನ ಮಾಡಿದ ಮೂರೂ ರಾಜ್ಯಗಳು ಕೇಂದ್ರ ವೇತನ ರಚನೆಯನ್ನು ಅಳವಡಿಸಿಕೊಂಡ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ, ಉತ್ತಮವಾಗಿ ಸ್ಥಾಪಿತ ಸಾಪೇಕ್ಷತೆಗಳ ವಿರೂಪತೆಯ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಎದುರಿಸಿರುತ್ತವೆ. ಈ ಚಾಲ್ತಿಯಲ್ಲಿದ್ದ ಸಾಪೇಕ್ಷತೆಗಳನ್ನು ಉಳಿಸಿಕೊಳ್ಳುವ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಕಾಲ-ಕಾಲಕ್ಕೆ ಸಾಮಾನ್ಯ ಪರಿಷ್ಕರಣೆಗಳ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಮತ್ತು ಪರಿಷ್ಕರಣೆಗಳ ನಡುವೆ, ಉದಾಹರಣೆಗೆ 2006 ರ ವೇತನ ರಚನೆಯಲ್ಲಿ ಸಮರ್ಪಕ ವೇತನ ಹಂತಗಳನ್ನು ಮತ್ತು ಅದೇ ರೀತಿ 2016 ರ ವೇತನ ರಚನೆಯಲ್ಲಿ ವೇತನ ಹಂತಗಳನ್ನು ಪರಿಚಯಿಸುವುದರ ಮೂಲಕ ಬಗೆಹರಿಸಬೇಕಿತ್ತು. ಭತ್ಯೆಗಳ ವಿಷಯದಲ್ಲಿಯೂ ಸಹ ರಾಜ್ಯಗಳು ತಮ್ಮದೇ ಆದ ಮಾನದಂಡವನ್ನು ಕಾಯ್ದುಕೊಂಡಿವೆ. ಉದಾಹರಣೆಗೆ, ಮಹಾರಾಷ್ಟ್ರ ಮತ್ತು ಪಂಜಾಬ್ ರಾಜ್ಯಗಳು ಮನೆ ಬಾಡಿಗೆ ಭತ್ಯೆ ಮತ್ತು ನಗರ ಪರಿಹಾರ ಭತ್ಯೆಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಕೇಂದ್ರ ಮಾದರಿಯನ್ನು ಅನುಸರಿಸಿದರೆ, ತಮಿಳುನಾಡು ರಾಜ್ಯವು ಆವರ್ತಕ ಪರಿಷ್ಕರಣೆಗಳೊಂದಿಗೆ ತನ್ನದೇ ಆದ ಪದ್ಧತಿಯನ್ನು ಅನುಸರಿಸಿದೆ.

38. ಕರ್ನಾಟಕದಲ್ಲಿ ಪ್ರಸ್ತುತ ಚಾಲ್ತಿಯಲ್ಲಿರುವ ವೇತನ ಪದ್ಧತಿಯು ಕೇಂದ್ರ ಸರ್ಕಾರಕ್ಕಿಂತ ಗಮನಾರ್ಹವಾಗಿ ಭಿನ್ನವಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಈ ಹಿಂದೆ ಉಲ್ಲೇಖಿಸಲಾದಂತೆ ವಿವಿಧ ವೃಂದಗಳಲ್ಲಿನ ಹುದ್ದೆಗಳು ಒಂದಕ್ಕೊಂದು ತಾಳೆಯಾಗುವಂತೆ ಸರಿಸಮಾನತೆಯನ್ನು ಸ್ಥಾಪಿಸುವುದು ಕಾರ್ಯತಃ ಸಾಧಿಸುವ ಸಮಸ್ಯೆಯಲ್ಲದೆ, ಕೇಂದ್ರ ಪದ್ಧತಿಯನ್ನು ಅಳವಡಿಸಿಕೊಳ್ಳುವುದರಿಂದ ಈ ಕೆಳಗಿನ ಆಡಳಿತಾತ್ಮಕ ಸಮಸ್ಯೆಗಳಿಗೂ ಸಹ ದಾರಿಯಾಗಬಹುದು.

- ಹುದ್ದೆಗಳ ಸರಿಸಮಾನತೆಯನ್ನು ರೂಪಿಸಲು ಯಾವುದೇ ವಸ್ತುನಿಷ್ಠ ವಿಧಾನ ಇಲ್ಲದಿರುವುದರಿಂದ, ಸರಿಸಮಾನತೆಯನ್ನು ರೂಪಿಸುವಲ್ಲಿನ ಮೂಲಾಧಾರಗಳು ಬಹುತೇಕ ಸಂದರ್ಭಗಳಲ್ಲಿ ಅವಶ್ಯವಾಗಿ ವ್ಯಕ್ತಿಗತವಾಗಿರುತ್ತದೆ ಮತ್ತು ಅದು ಭಿನ್ನಾಭಿಪ್ರಾಯಗಳಿಗೆ ಕಾರಣವಾಗಿ ವಾದ ಮತ್ತು ಪ್ರತಿವಾದಗಳಿಗೆ ದಾರಿಯಾಗಬಹುದು.

- ii. ಕೇಂದ್ರ ನಾಗರಿಕ ಸೇವೆಗಳಲ್ಲಿ ಇರುವ ಹುದ್ದೆಗಳ ಹೋಲಿಕೆ ಮಾಡಬಹುದಾದ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳೊಂದಿಗೆ ಸಮಾನತೆ ಸ್ಥಾಪಿಸುವಂತೆ ಪ್ರತಿಯೊಂದು ಸಂಘಟಿತ ರಾಜ್ಯ ನಾಗರಿಕ ಸೇವೆಗಳ ವಾದವನ್ನು ಸೂಕ್ತವಾಗಿ ಪರಿಗಣಿಸುವ ಅವಶ್ಯಕತೆ ಇರುವುದರಿಂದ, ಇದು ಯಾವತ್ತೂ ಮುಗಿಯದ ಕಾರ್ಯವಾಗಲಿದೆ ಎಂಬುದು ನಿರೂಪಿತವಾಗಬಹುದು.
 - iii. ಕೇಂದ್ರ ಸರ್ಕಾರದ ಆಡಳಿತಾತ್ಮಕ ರಚನೆಯಲ್ಲಿನ ಅಂದಾಜು 5,000 ವೃಂದಗಳು ವೇತನ ಮ್ಯಾಟ್ರಿಕ್ಸ್ ನ 18 ಹಂತ ವೇತನ ಅಡಿಯಲ್ಲಿ ಒಳಗೊಂಡಿದೆ. ಮತ್ತೊಂದೆಡೆ, ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರದಲ್ಲಿ ಮುಖ್ಯ ಶ್ರೇಣಿಯಿಂದ ವಿಭಾಗ ಮಾಡಲಾದ 25 ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳಲ್ಲಿ ಅಂದಾಜು 2,000 ವೃಂದಗಳು ಒಳಗೊಂಡಿರುತ್ತವೆ. ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರದ ಅಡಿಯಲ್ಲಿ ಬರುವ 25 ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳನ್ನು ಕೇಂದ್ರ ಸರ್ಕಾರದಲ್ಲಿನ 18 ವೇತನ ಹಂತಗಳೊಂದಿಗೆ ಹೊಂದಿಸುವ ಅವಶ್ಯಕತೆಯೊಂದಿಗೆ ಸರಿಸಮಾನತೆಯ ಜಟಿಲತೆ ಪ್ರಾರಂಭವಾಗುತ್ತದೆ. ವಾಸ್ತವವಾಗಿ, ಕೇಂದ್ರದಲ್ಲಿರುವ 15 ರಿಂದ 18ನೇ ಹಂತದ ಉನ್ನತ ಹಂತದ ಶ್ರೇಣಿಗಳು ಉನ್ನತ ಮಟ್ಟದ ಹುದ್ದೆಗಳಿಗೆ ಅನ್ವಯವಾಗುತ್ತಿದ್ದು, ಈ ಹುದ್ದೆಗಳು ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರದ ನಾಗರಿಕ ಸೇವೆಗಳಲ್ಲಿ ಅಸ್ತಿತ್ವದಲ್ಲಿರುವುದಿಲ್ಲ. ಇದರಿಂದಾಗಿ ರಾಜ್ಯ ಸೇವೆಗಳಲ್ಲಿನ 25 ಶ್ರೇಣಿಗಳನ್ನು ಕೇಂದ್ರದ ವೇತನ ಮ್ಯಾಟ್ರಿಕ್ಸ್‌ನ 14 ವೇತನ ಹಂತಗಳಿಗೆ ಹೊಂದಿಸುವ ಅಗತ್ಯವಿದೆ.
 - iv. ಕೇಂದ್ರ ವೇತನ ರಚನೆಯನ್ನು ಅಳವಡಿಸಿಕೊಂಡಲ್ಲಿ ಪ್ರಸಕ್ತ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯ ಮುಖ್ಯ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿ ಮತ್ತು ಪ್ರತ್ಯೇಕ ಶ್ರೇಣಿಗಳು ಅಸ್ತಿತ್ವದಲ್ಲಿರಲಾರವು. ಪರಿಣಾಮವಾಗಿ, ನೌಕರರು ಮುಂಬಡ್ತಿ, ಕಾಲಬದ್ಧ ವೇತನ ಬಡ್ತಿ ಮತ್ತು ಹಿರಿಯ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳನ್ನು ನೀಡಿದಾಗ ವೇತನ ಬಡ್ತಿಯ ಪೂರ್ಣ ಪ್ರಮಾಣದ ಸೌಲಭ್ಯ ಹೊಸ ಪದ್ಧತಿಯ ಅಡಿಯಲ್ಲಿ ಪಡೆಯಲು ಕರ್ನಾಟಕ ನಾಗರಿಕ ಸೇವಾ ನಿಯಮಾವಳಿಗಳ ನಿಯಮ 42ಬಿ ಅನ್ನು ತಿದ್ದುಪಡಿ ಮಾಡಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ.
39. ಒಟ್ಟಾರೆ ಹೇಳುವುದಾದರೆ, ಭಾರತ ಸರ್ಕಾರ ಮತ್ತು ಕರ್ನಾಟಕ ಸರ್ಕಾರದ ಹುದ್ದೆಗಳ ನಡುವೆ ಸರಿಸಮಾನತೆಯನ್ನು ಸ್ಥಾಪಿಸುವಲ್ಲಿ ಹಲವು ಸಮಸ್ಯೆಗಳ ದೃಷ್ಟಿಯಿಂದ, ಆಯೋಗದ ಅಭಿಪ್ರಾಯವು, ಈ ಮೇಲೆ ಅಧ್ಯಯನ ಮಾಡಿರುವ ಮೂರು ರಾಜ್ಯಗಳು ಅಳವಡಿಸಿಕೊಂಡಿರುವ ಸಮಾನ ವಿಧಾನವನ್ನು ಕರ್ನಾಟಕ ಅಳವಡಿಸಿಕೊಳ್ಳುವುದು ಉತ್ತಮ ಆಯ್ಕೆಯಾಗಬಹುದಾಗಿದ್ದು, ಅದಂದರೆ, 25 ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳನ್ನು 25 ವೇತನ ಹಂತಗಳಾಗಿ ಉಳಿಸಿಕೊಳ್ಳುವಂತಹ ರಚನೆಯನ್ನು ಮಾರ್ಪಡಿಸಲಾದ ವೇತನ ರಚನೆ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಪಡಿಸುವುದು. ಇದು ಪರಿಷ್ಕರಣೆಗೆ ಮೊದಲು ಅಸ್ತಿತ್ವದಲ್ಲಿದ್ದ ಸಾಪೇಕ್ಷತೆಯನ್ನು ಉಳಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಆಡಳಿತಾತ್ಮಕವಾಗಿ ಕಾರ್ಯಸಾಧ್ಯವಾದ ಪರಿಹಾರವೆಂದು ತೋರುತ್ತದೆ.
40. ಹೀಗೆ ಮಾಡುವ ಮೊದಲ ಹೆಜ್ಜೆಯಾಗಿ, ಕೇಂದ್ರ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳಿಗೆ ಹೋಲುವ ಅಥವಾ ಹತ್ತಿರವಾಗಿ ಹೋಲುವ ರಾಜ್ಯ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳನ್ನು ಗುರುತಿಸುವುದು ಅಗತ್ಯವಾಗಿದೆ. ಈ ಎರಡೂ ವೇತನ ರಚನೆಗಳು ಹಲವು ವರ್ಷಗಳ ಕಾಲಾಂತರದಲ್ಲಿ ಹೇಗೆ ಬೆಳೆದುಬಂದಿವೆ ಮತ್ತು ಎರಡೂ ವ್ಯವಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿನ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳ ಪರಿಷ್ಕರಣೆಯು ಯಾವ ಸಮಯದಲ್ಲಿ, ಮೂಲ ಸೂಚ್ಯಂಕವು ಹೆಚ್ಚು-ಕಡಿಮೆ ಒಂದೇ ರೀತಿಯಾಗಿತ್ತು ಎಂಬುದನ್ನು ಪರಿಶೀಲಿಸುವ ಅಗತ್ಯವಿದೆ. ಹಿಂದಿನ ವೇತನ ಪರಿಷ್ಕರಣೆಗಳ ವಿಶ್ಲೇಷಣೆಗಳಿಂದ ಈ ಬದಲಾವಣೆಯ (inflection) ಕಾಲವು 1986 ಆಗಿದ್ದಾಗಿ ವಿಧಿತವಾಗುತ್ತದೆ. ದಿನಾಂಕ: 01.07.1986 ರಿಂದ ಅನ್ವಯವಾಗುವಂತೆ ಜಾರಿಗೆ ಬಂದಿರುವ 3ನೇ ರಾಜ್ಯ ವೇತನ ಆಯೋಗದ

ಶಿಫಾರಸ್ಸುಗಳ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ಪರಿಷ್ಕರಿಸಲಾದ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳು, ಎಐಎಸಿಪಿಐ (ಆಧಾರ 1960=100) ನಲ್ಲಿನ 632 ಸೂಚ್ಯಂಕ ಬಿಂದುವಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ್ದು, ಇದು ಎಐಎಸಿಪಿಐ (ಆಧಾರ 1960=100) ನಲ್ಲಿನ 608 ಸೂಚ್ಯಂಕ ಬಿಂದುವಿಗೆ ದಿನಾಂಕ: 01.01.1986 ರಿಂದ ಅನ್ವಯವಾಗುವಂತೆ ಜಾರಿಗೆ ಬಂದಿರುವ 4ನೇ ಕೇಂದ್ರ ವೇತನ ಆಯೋಗದ ಶಿಫಾರಸ್ಸುಗಳ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ಕೇಂದ್ರ ಸರ್ಕಾರವು ಪರಿಷ್ಕರಿಸಿದ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳ ಹೋಲಿಕೆಯ ಹತ್ತಿರದಲ್ಲಿದೆ. ತರುವಾಯ, ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರದ ಅಧಿಕಾರಿ ವೇತನ ಸಮಿತಿ ಮತ್ತು 5ನೇ ಕೇಂದ್ರ ವೇತನ ಆಯೋಗದ ಶಿಫಾರಸ್ಸುಗಳ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ರಾಜ್ಯ ಮತ್ತು ಕೇಂದ್ರ ಸರ್ಕಾರಗಳೆರಡು ಅನುಕ್ರಮವಾಗಿ 1998 ಮತ್ತು 1996 ರಲ್ಲಿ ಎಐಎಸಿಪಿಐ ನಲ್ಲಿನ (1982 ಮೂಲ =100) 306 ಅಂಶಗಳ ಸಮಾನ ಸೂಚ್ಯಂಕ ಬಿಂದುವಿಗೆ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳನ್ನು ಪರಿಷ್ಕರಿಸಿದವು.

41. ಮೇಲೆ ವಿವರಿಸಲಾದ ಅಂಶಗಳಿಂದ, ಎಐಎಸಿಪಿಐ ಸಮಾನ ಸೂಚ್ಯಂಕ ಅಂಶಗಳಲ್ಲಿನ ಪರಿಷ್ಕರಣೆಯೊಂದಿಗೆ 1986 ಮತ್ತು 1998 ರ ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರದ ವೇತನ ರಚನೆಗಳು, 1986 ಮತ್ತು 1996 ರ ಭಾರತ ಸರ್ಕಾರದ ವೇತನ ರಚನೆಗಳೊಂದಿಗೆ ಉತ್ತಮ ಹೋಲಿಕೆ ಹೊಂದಿರುವುದು ಕಾಣಬಹುದಾಗಿದೆ (ಕೋಷ್ಟಕ 4.6 ಮತ್ತು 4.7 ರಲ್ಲಿ ತೋರಿಸಿದಂತೆ).
42. 1986 ರಲ್ಲಿ ಮೇಲಿನಂತೆ ಮಾಡಿದ ಪರಿಷ್ಕರಣೆಗಳ ಪರಿಣಾಮದಿಂದಾಗಿ ಜಾರಿಗೆ ಬಂದ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳನ್ನು ಕೋಷ್ಟಕ 4.6 ರಲ್ಲಿ ನೀಡಲಾಗಿದೆ:

ಕೋಷ್ಟಕ 4.6 1986 ರಲ್ಲಿ ಭಾರತ ಸರ್ಕಾರ ಮತ್ತು ಕರ್ನಾಟಕ ಸರ್ಕಾರದ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳು (Rೂ. ಗಳಲ್ಲಿ)			
ವೇ.ಶ್ರೇ. ಸಂ.	ದಿನಾಂಕ: 01.01.1986 ರಂದು ಇದ್ದ ಭಾರತ ಸರ್ಕಾರದ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳು	ವೇ.ಶ್ರೇ.ಸಂ.	ದಿನಾಂಕ: 01.07.1986 ರಂದು ಇದ್ದ ಕರ್ನಾಟಕ ಸರ್ಕಾರದ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳು
1	750-12-870-14-940	1	780-15-900-20-1040
2	775-12-870-12-1025		
3	775-12-870-14-955-15-1030-20-1150		
4	800-15-1010-20-1150	2	810-15-900-20-1100-30-1310
5	825-15-900-20-1200	3	870-15-900-20-1100-30-1400-40-1600
6	950-20-1150-25-1400		
7	950-20-1150-25-1500	4	960-20-1100-30-1400-40-1760
8	1150-25-1500		
9	975-25-1150-30-1540		
10	975-25-1150-30-1660	5	1040-20-1100-30-1400-40-1800-50-1900

ಕೋಷ್ಟಕ 4.6 1986 ರಲ್ಲಿ ಭಾರತ ಸರ್ಕಾರ ಮತ್ತು ಕರ್ನಾಟಕ ಸರ್ಕಾರದ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳು (ರೂ. ಗಳಲ್ಲಿ)			
ವೇ.ಶ್ರೇ. ಸಂ.	ದಿನಾಂಕ: 01.01.1986 ರಂದು ಇದ್ದ ಭಾರತ ಸರ್ಕಾರದ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳು	ವೇ.ಶ್ರೇ.ಸಂ.	ದಿನಾಂಕ: 01.07.1986 ರಂದು ಇದ್ದ ಕರ್ನಾಟಕ ಸರ್ಕಾರದ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳು
11	1200-30-1440-30-1800		
12	1200-30-1560-40-2040	6	1190-30-1400-40-1800-50-1900-50-2200
13	1320-30-1560-40-2040	7	1280-30-1400-40-1800-50-2300-75-2450
14	1350-30-1440-40-1800-50-2200	8	1400-40-1800-50-2300-75-2750
15	1400-40-1800-50-2300		
16	1400-40-1600-50-2300-60-2600		
17	1600-50-2300-60-2660	9	1600-40-1800-50-2300-75-2900-90-2990
18	1640-60-2600-75-2900	10	1720-40-1800-50-2300-75-2900-90-3170
		11	1760-40-1800-50-2300-75-2900-90-3350
19	2000-60-2120		
		12	1900-50-2300-75-2900-90-3350-100-3650
20	2000-60-2300-75-3200		
21	2000-60-2300-75-3200-3500	13	2000-50-2300-75-2900-90-3350-100-3750
22	2375-75-3200-100-3500		
23	2375-75-3200-100-3500-125-3750		
24	2500-4000		
		14	2200-50-2300-75-2900-90-3350-100-3950-120-4070
25	2200-75-2800-100-4000	15	2450-75-2900-90-3350-100-3950-120-4190
26	2300-100-2800		
27	2630/- ನಿಗದಿತ		
28	2630-75-2780		
29	3150-100-3350		

ಕೋಷ್ಟಕ 4.6 1986 ರಲ್ಲಿ ಭಾರತ ಸರ್ಕಾರ ಮತ್ತು ಕರ್ನಾಟಕ ಸರ್ಕಾರದ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳು (R.O. ಗಳಲ್ಲಿ)			
ವೇ.ಶ್ರೇ. ಸಂ.	ದಿನಾಂಕ: 01.01.1986 ರಂದು ಇದ್ದ ಭಾರತ ಸರ್ಕಾರದ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳು	ವೇ.ಶ್ರೇ.ಸಂ.	ದಿನಾಂಕ: 01.07.1986 ರಂದು ಇದ್ದ ಕರ್ನಾಟಕ ಸರ್ಕಾರದ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳು
30	3000-125-3625		
31	3000-100-3500-125-4500	16	3170-90-3350-100-3950-120-4430
		17	3650-100-3950-120-4550
32	3000-100-3500-125-5000		
33	3200-100-3700-125-4700		
34	3700-150-4450		
35	3700-125-4700-150-5000	18	4070-120-4550-125-4925
36	3700-125-4950-150-5700		
37	4100-125-4850-150-5300		
38	4500-150-5700	19	4550-125-5300-150-5600
39	4800-150-5700	20	4925-125-5300-150-5750
40	5100-150-5700		
41	5100-150-6150		
42	5100-150-5700-200-6300	21	5600-150-5750-175-6100-200/2-6300
43	5100-150-6300-200-6700		
44	4500-150-5700-200-7300		
45	5900-200-6700		
46	5900-200-7300		
47	7300-100-7600		
48	7300-200-7500-250-8000		
49	7600/-ನಿಗದಿಪಡಿಸಲಾಯಿತು		
50	7600-100-8000		
51	8000/- ನಿಗದಿತ		
52	9000/- ನಿಗದಿತ		

43. 1996 ಮತ್ತು 1998 ರ ಪರಿಷ್ಕರಣೆಗಳ ಪರಿಣಾಮವಾಗಿ ಜಾರಿಗೆ ಬಂದ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳನ್ನು ಕೋಷ್ಟಕ 4.7 ರಲ್ಲಿ ನೀಡಲಾಗಿದೆ:

ಕೋಷ್ಟಕ 4.7 1996 ರಲ್ಲಿನ ಭಾರತ ಸರ್ಕಾರದ ಮತ್ತು 1998 ರಲ್ಲಿನ ಕರ್ನಾಟಕ ಸರ್ಕಾರದ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳು (ರೂ. ಗಳಲ್ಲಿ)			
ಶ್ರೇಣಿ ಸಂಖ್ಯೆ	01-01-1996 ರಂದು ಇದ್ದ ಭಾರತ ಸರ್ಕಾರದ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳು	ಶ್ರೇಣಿ ಸಂಖ್ಯೆ	01-04-1998 ರಂದು ಇದ್ದ ಕರ್ನಾಟಕ ಸರ್ಕಾರದ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳು
1	2550-55-2660-60-3200	1	2500-50-2700-75-3450-100-3850
2	2610-60-3150-65-3540		
3	2610-60-2910-65-3300-70-4000		
4	2650-65-3300-70-4000	2	2600-50-2700-75-3450-100-4350
5	2750-70-3800-75-4400	3	2775-75-3450-100-4450-125-4950
6	3050-75-3950-80-4590	4	3000-75-3450-100-4450-125-5450
7	3200-85-4900	5	3300-75-3450-100-4450-125-5700-150-6300
8	4000-100-6000	6	3850-100-4450-125-5700-150-7050
9	4500-125-7000	7	4150-4575-125-5700-150-7200-200-7800
		8	4575-125-5700-150-7200-200-8400
10	5000-150-8000	9	5200-125-5700-150-7200-200-8800-260-9580
11	5500-175-9000	10	5575-125-5700-150-7200-200-8800-260-10620
		11	6000-150-7200-200-8800-260-10880-320-11200
12	6500-200-6900		
13	6500-200-10500	12	6300-150-7200-200-8800-260-10880-320-11840
14	7450-225-11500		
15	7500-250-12000	13	7400-200-880-260-10880-320-13120
16	8000-275-13500	14	8000-200-8800-260-10880-320-13440
17	8000-275-13500 (ಗ್ರೇಡ್ ಪ್ರಾರಂಭಿಕ)		
18	9000		
19	9000-275-9550		
20	10325-325-10975		
21	10000-325-15200	15	9580-250-10880-320-13440-380-14200
22	10650-325-15850	16	10620-260-10880-320-13440-380-14960

ಕೋಷ್ಟಕ 4.7 1996 ರಲ್ಲಿನ ಭಾರತ ಸರ್ಕಾರದ ಮತ್ತು 1998 ರಲ್ಲಿನ ಕರ್ನಾಟಕ ಸರ್ಕಾರದ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳು (ರೂ. ಗಳಲ್ಲಿ)			
ಶ್ರೇಣಿ ಸಂಖ್ಯೆ	01-01-1996 ರಂದು ಇದ್ದ ಭಾರತ ಸರ್ಕಾರದ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳು	ಶ್ರೇಣಿ ಸಂಖ್ಯೆ	01-04-1998 ರಂದು ಇದ್ದ ಕರ್ನಾಟಕ ಸರ್ಕಾರದ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳು
23	12000-375-16500	17	11520-320-13440-380-14960-440-15840
24	12750-375-16500		
25	12000-375-18000		
		18	12800-320-13440-380-14960-440-16720
26	14300-400-18300	19	13820-380-14960-440-16720-500-17220
27	15100-400-18300		
28	16400-450-20000		
29	16400-450-20900	20	14960-440-16720-500-20720
30	14300-450-22400		
31	18400-500-22400		
32	22400-525-24500		
33	22400-600-26000		
34	24050-650-26000		
35	26000 (ನಿಗದಿತ)		
36	30000 (ನಿಗದಿತ)		

44. 1986 ಮತ್ತು 1996/98 ರ ವೇತನ ರಚನೆಗಳನ್ನು ಆಧಾರವಾಗಿಟ್ಟುಕೊಂಡು ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳಲ್ಲಿ ಸಮಾನತೆ ಅಥವಾ ಅಲ್ಪ ಮಟ್ಟಿನ ಸಮಾನತೆಯ ನಿರ್ಧಾರಕ್ಕೆ ಬರಬಹುದಾಗಿದೆ. ಈ ಹಂತದಲ್ಲಿ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳಲ್ಲಿ ಒಂದಕ್ಕೊಂದು ಸಮಾನತೆ ಅಥವಾ ಸಂಪೂರ್ಣ ಸಮಾನತೆಯನ್ನು ಸಾಧಿಸುವುದು ಈ ಕೆಳಕಂಡ ಕಾರಣಗಳಿಂದಾಗಿ ಸಾಧ್ಯವಿಲ್ಲ ಎಂಬುದನ್ನು ಮತ್ತೊಮ್ಮೆ ಪುನರುಚ್ಚರಿಸುವ ಅಗತ್ಯವಿದೆ:

- ಕೇಂದ್ರ ಸರ್ಕಾರದಲ್ಲಿ ಕಾಲ ಕಾಲದ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳ ಪರಿಷ್ಕರಣೆಯು ರಾಜ್ಯ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿರುವಂತೆ ಒಂದು ಶ್ರೇಣಿಯಿಂದ-ಶ್ರೇಣಿಗೆ ಆಧರಿಸಿಲ್ಲ,
- ರಾಜ್ಯ ಮತ್ತು ಕೇಂದ್ರ ಪರಿಷ್ಕರಣೆಗಳಲ್ಲಿ ವೇತನದಲ್ಲಿನ ಹೆಚ್ಚಳವು ಏಕರೀತಿಯಾಗಿರುವುದಿಲ್ಲ,
- ಪ್ರತ್ಯೇಕ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳಲ್ಲಿನ ಕನಿಷ್ಠ ಮತ್ತು ಗರಿಷ್ಠ ವಿಭಿನ್ನವಾಗಿರುತ್ತವೆ,
- ಬಡ್ತಿ ದರಗಳು ಏಕರೀತಿಯಾಗಿರುವುದಿಲ್ಲ,
- ಕೇಂದ್ರ ಮತ್ತು ರಾಜ್ಯ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳಲ್ಲಿನ ಆಂತರಿಕ ಸಾಪೇಕ್ಷತೆಗಳು ಸಮನಾಗಿರುವುದಿಲ್ಲ.

45. ಮತ್ತೊಂದೆಡೆ, ಹಲವು ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳಲ್ಲಿ ಹತ್ತಿರದ ಸಮಾನತೆಯನ್ನು ಕಾಣಬಹುದಾಗಿದೆ; ಭಾರತ ಸರ್ಕಾರದ 1986 ರ 17 ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳು ಮತ್ತು 1996 ರ 17 ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳು, ಕರ್ನಾಟಕ ಸರ್ಕಾರದ 1986 ರ 17 ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳು ಮತ್ತು 1998 ರ 17 ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳು ಸಮನಾಗಿರುತ್ತದೆ (ಹತ್ತಿರದ ಸಮಾನತೆ). ಇವುಗಳನ್ನು ಕೆಳಗಿನ ಕೋಷ್ಟಕ 4.8 ರಲ್ಲಿ ತೋರಿಸಲಾಗಿದ್ದು, ಹತ್ತಿರದ ಸಮಾನತೆಯುಳ್ಳ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳನ್ನು ವಿಶೇಷವಾಗಿ ತೋರಿಸಲಾಗಿದೆ:

ಕೋಷ್ಟಕ 4.8 1986 ಮತ್ತು 1996/1998 ರ ಭಾರತ ಸರ್ಕಾರ ಮತ್ತು ಕರ್ನಾಟಕ ಸರ್ಕಾರದ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳ ನಡುವೆ ಇರುವ ಅಲ್ಪ ಸಮಾನತೆ (ರೂ. ಗಳಲ್ಲಿ)							
ಶ್ರೇಣಿ ಸಂ.	ದಿನಾಂಕ: 01.01.1986 ರ ಭಾರತ ಸರ್ಕಾರದ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳು	ಶ್ರೇಣಿ ಸಂ.	ದಿನಾಂಕ: 01.07.1986 ರ ಕರ್ನಾಟಕ ಸರ್ಕಾರದ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳು	ಶ್ರೇಣಿ ಸಂ.	ದಿನಾಂಕ: 01.01.1996 ರ ಭಾರತ ಸರ್ಕಾರದ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳು	ಶ್ರೇಣಿ ಸಂ.	ದಿನಾಂಕ: 01.04.1998 ರ ಕರ್ನಾಟಕ ಸರ್ಕಾರದ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳು
1	750-12-870-14-940	1	780-15-900-20-1040	1	2550-55-2660-60-3200	1	2500-50-2700-75-3450-100-3850
2	775-12-870-12-1025			2	2610-60-3150-65-3540		
3	775-12-870-14-955-15-1030-20-1150			3	2610-60-2910-65-3300-70-4000		
4	800-15-1010-20-1150	2	810-15-900-20-1100-30-1310	4	2650-65-3300-70-4000	2	2600-50-2700-75-3450-100-4350
5	825-15-900-20-1200	3	870-15-900-20-1100-30-1400-40-1600	5	2750-70-3800-75-4400	3	2775-75-3450-100-4450-125-4950
6	950-20-1150-25-1400			6	3050-75-3950-80-4590	4	3000-75-3450-100-4450-125-5450
7	950-20-1150-25-1500	4	960-20-1100-30-1400-40-1760	7	3200-85-4900	5	3300-75-3450-100-4450-125-5700-150-6300
8	1150-25-1500			8	4000-100-6000	6	3850-100-4450-125-5700-150-7050

ಕೋಷ್ಟಕ 4.8 1986 ಮತ್ತು 1996/1998 ರ ಭಾರತ ಸರ್ಕಾರ ಮತ್ತು ಕರ್ನಾಟಕ ಸರ್ಕಾರದ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳ ನಡುವೆ ಇರುವ ಅಲ್ಪ ಸಮಾನತೆ (ರೂ. ಗಳಲ್ಲಿ)							
ಶ್ರೇಣಿ ಸಂ.	ದಿನಾಂಕ: 01.01.1986 ರ ಭಾರತ ಸರ್ಕಾರದ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳು	ಶ್ರೇಣಿ ಸಂ.	ದಿನಾಂಕ: 01.07.1986 ರ ಕರ್ನಾಟಕ ಸರ್ಕಾರದ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳು	ಶ್ರೇಣಿ ಸಂ.	ದಿನಾಂಕ: 01.01.1996 ರ ಭಾರತ ಸರ್ಕಾರದ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳು	ಶ್ರೇಣಿ ಸಂ.	ದಿನಾಂಕ: 01.04.1998 ರ ಕರ್ನಾಟಕ ಸರ್ಕಾರದ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳು
9	975-25-1150-30-1540			9	4500-125-7000	7	4150-4575-125-5700-150-7200-200-7800
10	975-25-1150-30-1660	5	1040-20-1100-30-1400-40-1800-50-1900			8	4575-125-5700-150-7200-200-8400
11	1200-30-1440-30-1800			10	5000-150-8000	9	5200-125-5700-150-7200-200-8800-260-9580
12	1200-30-1560-40-2040	6	1190-30-1400-40-1800-50-1900-50-2200	11	5500-175-9000	10	5575-125-5700-150-7200-200-8800-260-10620
13	1320-30-1560-40-2040	7	1280-30-1400-40-1800-50-2300-75-2450			11	6000-150-7200-200-8800-260-10880-320-11200
14	1350-30-1440-40-1800-50-2200	8	1400-40-1800-50-2300-75-2750	12	6500-200-6900		
15	1400-40-1800-50-2300			13	6500-200-10500	12	6300-150-7200-200-8800-260-10880-320-11840
16	1400-40-1600-50-2300-60-2600			14	7450-225-11500		
17	1600-50-2300-60-2660	9	1600-40-1800-50-2300-75-2900-90-2990	15	7500-250-12000	13	7400-200-880-260-10880-320-13120

ಕೋಷ್ಟಕ 4.8 1986 ಮತ್ತು 1996/1998 ರ ಭಾರತ ಸರ್ಕಾರ ಮತ್ತು ಕರ್ನಾಟಕ ಸರ್ಕಾರದ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳ ನಡುವೆ ಇರುವ ಅಲ್ಪ ಸಮಾನತೆ (ರೂ. ಗಳಲ್ಲಿ)							
ಶ್ರೇಣಿ ಸಂ.	ದಿನಾಂಕ: 01.01.1986 ರ ಭಾರತ ಸರ್ಕಾರದ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳು	ಶ್ರೇಣಿ ಸಂ.	ದಿನಾಂಕ: 01.07.1986 ರ ಕರ್ನಾಟಕ ಸರ್ಕಾರದ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳು	ಶ್ರೇಣಿ ಸಂ.	ದಿನಾಂಕ: 01.01.1996 ರ ಭಾರತ ಸರ್ಕಾರದ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳು	ಶ್ರೇಣಿ ಸಂ.	ದಿನಾಂಕ: 01.04.1998 ರ ಕರ್ನಾಟಕ ಸರ್ಕಾರದ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳು
18	1640-60-2600-75-2900	10	1720-40-1800-50-2300-75-2900-90-3170	16	8000-275-13500	14	8000-200-8800-260-10880-320-13440
		11	1760-40-1800-50-2300-75-2900-90-3350	17	8000-275-13500 (Gr. A Entry)		
19	2000-60-2120			18	9000		
		12	1900-50-2300-75-2900-90-3350-100-3650	19	9000-275-9550		
20	2000-60-2300-75-3200			20	10325-325-10975		
21	2000-60-2300-75-3200-3500	13	2000-50-2300-75-2900-90-3350-100-3750	21	10000-325-15200	15	9580-250-10880-320-13440-380-14200
22	2375-75-3200-100-3500			22	10650-325-15850	16	10620-260-10880-320-13440-380-14960
23	2375-75-3200-100-3500-125-3750			23	12000-375-16500	17	11520-320-13440-380-14960-440-15840
24	2500-4000			24	12750-375-16500		
		14	2200-50-2300-75-2900-90-3350-100-3950-120-4070	25	12000-375-18000		
25	2200-75-2800-100-4000	15	2450-75-2900-90-3350-100-3950-120-4190			18	12800-320-13440-380-

ಕೋಷ್ಟಕ 4.8 1986 ಮತ್ತು 1996/1998 ರ ಭಾರತ ಸರ್ಕಾರ ಮತ್ತು ಕರ್ನಾಟಕ ಸರ್ಕಾರದ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳ ನಡುವೆ ಇರುವ ಅಲ್ಪ ಸಮಾನತೆ (ರೂ. ಗಳಲ್ಲಿ)							
ಶ್ರೇಣಿ ಸಂ.	ದಿನಾಂಕ: 01.01.1986 ರ ಭಾರತ ಸರ್ಕಾರದ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳು	ಶ್ರೇಣಿ ಸಂ.	ದಿನಾಂಕ: 01.07.1986 ರ ಕರ್ನಾಟಕ ಸರ್ಕಾರದ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳು	ಶ್ರೇಣಿ ಸಂ.	ದಿನಾಂಕ: 01.01.1996 ರ ಭಾರತ ಸರ್ಕಾರದ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳು	ಶ್ರೇಣಿ ಸಂ.	ದಿನಾಂಕ: 01.04.1998 ರ ಕರ್ನಾಟಕ ಸರ್ಕಾರದ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳು
							14960-440-16720
26	2300-100-2800			26	14300-400-18300	19	13820-380-14960-440-16720-500-17220
27	2630/- ನಿಗದಿಪಡಿಸಲಾಗಿದೆ			27	15100-400-18300		
28	2630-75-2780			28	16400-450-20000		
29	3150-100-3350			29	16400-450-20900	20	14960-440-16720-500-20720
30	3000-125-3625			30	14300-450-22400		
31	3000-100-3500-125-4500	16	3170-90-3350-100-3950-120-4430	31	18400-500-22400		
		17	3650-100-3950-120-4550	32	22400-525-24500		
32	3000-100-3500-125-5000			33	22400-600-26000		
33	3200-100-3700-125-4700			34	24050-650-26000		
34	3700-150-4450			35	26000 (ನಿಗದಿತ)		
35	3700-125-4700-150-5000	18	4070-120-4550-125-4925	36	30000 (ನಿಗದಿತ)		
36	3700-125-4950-150-5700						
37	4100-125-4850-150-5300						
38	4500-150-5700	19	4550-125-5300-150-5600				

ಕೋಷ್ಟಕ 4.8 1986 ಮತ್ತು 1996/1998 ರ ಭಾರತ ಸರ್ಕಾರ ಮತ್ತು ಕರ್ನಾಟಕ ಸರ್ಕಾರದ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳ ನಡುವೆ ಇರುವ ಅಲ್ಪ ಸಮಾನತೆ (ರೂ. ಗಳಲ್ಲಿ)							
ಶ್ರೇಣಿ ಸಂ.	ದಿನಾಂಕ: 01.01.1986 ರ ಭಾರತ ಸರ್ಕಾರದ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳು	ಶ್ರೇಣಿ ಸಂ.	ದಿನಾಂಕ: 01.07.1986 ರ ಕರ್ನಾಟಕ ಸರ್ಕಾರದ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳು	ಶ್ರೇಣಿ ಸಂ.	ದಿನಾಂಕ: 01.01.1996 ರ ಭಾರತ ಸರ್ಕಾರದ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳು	ಶ್ರೇಣಿ ಸಂ.	ದಿನಾಂಕ: 01.04.1998 ರ ಕರ್ನಾಟಕ ಸರ್ಕಾರದ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳು
39	4800-150-5700	20	4925-125-5300-150-5750				
40	5100-150-5700						
41	5100-150-6150						
42	5100-150-5700-200-6300	21	5600-150-5750-175-6100-200/2-6300				
43	5100-150-6300-200-6700						
44	4500-150-5700-200-7300						
45	5900-200-6700						
46	5900-200-7300						
47	7300-100-7600						
48	7300-200-7500-250-8000						
49	7600/- ನಿಗದಿಪಡಿಸಲಾಗಿದೆ						
50	7600-100-8000						
51	8000/- ನಿಗದಿತ						
52	9000/- ನಿಗದಿತ						

46. ಭಾರತ ಸರ್ಕಾರದ 1996 ರ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳನ್ನು 2006 ರ ಪರಿಷ್ಕರಣೆಯಲ್ಲಿ ವೇತನ ಹಂತಗಳು ಮತ್ತು ವೇತನ ಬ್ಯಾಂಡ್‌ಗಳಾಗಿ ಹಾಗೂ 2016 ರ ಪರಿಷ್ಕರಣೆಯಲ್ಲಿ ವೇತನ ಹಂತಗಳಾಗಿ ಪರಿವರ್ತಿಸಲಾಯಿತು. ಈ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ, ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರದ 1998 ರ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳನ್ನು ಸಹ 2007, 2012 ಮತ್ತು 2017 ರಲ್ಲಿ ಪರಿಷ್ಕರಿಸಲಾಯಿತು. 80 ರ ದಶಕದಿಂದ ಕೇಂದ್ರ ಮತ್ತು ರಾಜ್ಯ ವ್ಯವಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳ ವಿಕಸನದ ರೀತಿಯನ್ನು ಈ ಕೆಳಗಿನ ಕೋಷ್ಟಕ 4.9 ಮತ್ತು 4.10 ರಲ್ಲಿ ತೋರಿಸಲಾಗಿದೆ:

ಕೋಷ್ಟಕ 4.9 1986 ರಿಂದ 2016 ವರೆಗಿನ ಭಾರತ ಸರ್ಕಾರದ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳ ವಿಕಸನ (ರೂ. ಗಳಲ್ಲಿ)								
ಭಾ. ಸ ದಿನಾಂಕ: 01.01.1986	ಭಾ. ಸ ದಿನಾಂಕ: 01.01.1996	ಭಾ. ಸ ದಿನಾಂಕ: 01.01.2006			ಭಾ. ಸ ದಿನಾಂಕ: 01.01.2016			
ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿ	ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿ	ಪೇ ಬ್ಯಾಂಡ್	ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿ	ಹಂತ ವೇತನ	ಹಂತ ವೇತನ	ವೇತನ ಹಂತ	ವೇತನ ಕೋಶ ಆರಂಭಿಕ ವೇತನ	ವೇತನ ಕೋಶ ಅಂತಿಮ ವೇತನ
750-12-870-14-940	2550-55-266-60-3200	1-ಎಸ್	4440-7440	1300	1300			
775-12-870-12-1025	2610-60-3150-65-3540	1- ಎಸ್	4440-7440	1400	1400			
		1- ಎಸ್	4440-7440	1600	1600			
800-15-1010-20-1150	2650-65-3300-70-4000	1- ಎಸ್	4440-7440	1650	1650			
825-15-900-20-1200	2750-70-3800-75-4400	ಪಿಬಿ-1	5200-20200	1800	1800	1	18000	56900
950-20-1150-25-1400								
950-20-1150-25-1500	3050-75-3950-80-4590	ಪಿಬಿ -1	5200-20200	1900	1900	2	19900	63200
1150-25-1500								
975-25-1150-30-1540								
975-25-1150-30-1660	3200-85-4900	ಪಿಬಿ -1	5200-20200	2000	2000	3	21700	69100
1200-30-1440-30-1800								
1200-30-1560-40-2040	4000-100-6000	ಪಿಬಿ -1	5200-20200	2400	2400	4	25500	81100
1320-30-1560-40-2040								
1350-30-1440-40-1800-50-2200	4500-125-7000	ಪಿಬಿ -1	5200-20200	2800	2800	5	29200	92300
1400-40-1800-50-2300								
1400-40-1600-50-2300-60-2600	5000-150-8000	ಪಿಬಿ -2	9300-34800	4200	4200	6	35400	112400
1600-50-2300-60-2660								
1640-60-2600-75-2900	5500-175-9000	ಪಿಬಿ -2	9300-34800	4200	4200			
2000-60-2120	6500-200-6900			4200	4200			
2000-60-2300-75-3200								
2000-60-2300-75-3200-3500	6500-200-10500	ಪಿಬಿ -2	9300-34800	4200	4200			
2375-75-3200-100-3500	7450-225-11500	ಪಿಬಿ -2	9300-34800	4600	4600	7	44900	142400
2375-75-3200-100-3500-125-3750								

ಕೋಷ್ಟಕ 4.9 1986 ರಿಂದ 2016 ವರೆಗಿನ ಭಾರತ ಸರ್ಕಾರದ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳ ವಿಕಸನ (ರೂ. ಗಳಲ್ಲಿ)								
ಭಾ. ಸ ದಿನಾಂಕ: 01.01.1986	ಭಾ. ಸ ದಿನಾಂಕ: 01.01.1996	ಭಾ. ಸ ದಿನಾಂಕ: 01.01.2006			ಭಾ. ಸ ದಿನಾಂಕ: 01.01.2016			
ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿ	ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿ	ಪೇ ಬ್ಯಾಂಡ್	ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿ	ಹಂತ ವೇತನ	ಹಂತ ವೇತನ	ವೇತನ ಹಂತ	ವೇತನ ಕೋಶ ಆರಂಭಿಕ ವೇತನ	ವೇತನ ಕೋಶ ಅಂತಿಮ ವೇತನ
2500-4000	7500-250- 12000	ಪಿಬಿ -2	9300-34800	4800	4800	8	47600	151100
2200-75-2800- 100-4000	8000-275- 13500	ಪಿಬಿ -3	15600- 39100	5400	5400	9	53100	167800
2300-100-2800								
		ಪಿಬಿ -3	15600- 39100	5400	5400	10	56100	177500
2630/- ನಿಗದಿತ	9000/- ನಿಗದಿತ	ಪಿಬಿ -3	15600- 39100	5400	5400			
2630-75-2780	9000-275- 9550	ಪಿಬಿ -3	15600- 39100	5400	5400			
3150-100-3350	10325-325- 10975			6600	6600	11	67700	208700
3000-125-3625								
3000-100-3500- 125-4500	10000-325- 15200	ಪಿಬಿ -3	15600- 39100	6600	6600			
3000-100-3500- 125-5000								
3200-100-3700- 125-4700	10650-325- 15850	ಪಿಬಿ -3		6600	6600			
3700-150-4450								
3700-125-4700- 150-5000	12000-375- 16500	ಪಿಬಿ -3	15600- 39100	7600	7600			
		ಪಿಬಿ -3	15600- 39100	7600	7600	12	78800	209200
3950-125-4700- 150-5000	12750-375- 18000	ಪಿಬಿ -3	15600- 39100	7600	7600			
3700-125-4950- 150-5700	12000-375- 18000	ಪಿಬಿ -3	15600- 39100	7600	7600			
4100-125-4850- 150-5300	14300-400- 18300	ಪಿಬಿ -4	37400- 67000	8700	8700	13	123100	215900
4500-150-5700								
4800-150-5700	15100-400- 18300	ಪಿಬಿ -4	37400- 67000	8700	8700			
5100-150-5700	16400-450- 20000	ಪಿಬಿ -4	37400- 67000	8900	8900	13a	131100	216600
5100-150-6150								
5100-150-5700- 200-6300								
5100-150-6300- 200-6700	16400-450- 20900	ಪಿಬಿ -4	37400- 67000	8900	8900			
4500-150-5700- 200-7300	14300-450- 22400	ಪಿಬಿ -4	37400- 67000	10000	10000	14	144200	218200

ಕೋಷ್ಟಕ 4.9 1986 ರಿಂದ 2016 ವರೆಗಿನ ಭಾರತ ಸರ್ಕಾರದ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳ ವಿಕಸನ (ರೂ. ಗಳಲ್ಲಿ)								
ಭಾ. ಸ ದಿನಾಂಕ: 01.01.1986	ಭಾ. ಸ ದಿನಾಂಕ: 01.01.1996	ಭಾ. ಸ ದಿನಾಂಕ: 01.01.2006			ಭಾ. ಸ ದಿನಾಂಕ: 01.01.2016			
ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿ	ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿ	ಪೇ ಬ್ಯಾಂಡ್	ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿ	ಹಂತ ವೇತನ	ಹಂತ ವೇತನ	ವೇತನ ಹಂತ	ವೇತನ ಕೋಶ ಆರಂಭಿಕ ವೇತನ	ವೇತನ ಕೋಶ ಅಂತಿಮ ವೇತನ
5900-200-6700	18400-500- 22400	ಪಿಬಿ -4	37400- 67000	10000	10000			
5900-200-7300								
7300-100-7600	22400-525- 24500		67000- 79000 (AI @ 3%)	-	-	15	182200	224100
7300-200-7500- 250-8000	22400-600- 26000		75500- 80000 (AI @ 3%)	-	-	16	205400	224400
7600/-ನಿಗದಿತ	24050-650- 26000		75500- 80000 (AI @ 3%)	-	-			
7600-100-8000								
8000/- ನಿಗದಿತ	26000 (ನಿಗದಿತ)		80000 (ನಿಗದಿತ)			17	225000	
9000/- ನಿಗದಿತ	30000 (ನಿಗದಿತ)		90000 (ನಿಗದಿತ)			18	250000	

ಕೋಷ್ಟಕ 4.10 1986 ರಿಂದ 2017 ರ ವರೆಗೆ ಕರ್ನಾಟಕ ಸರ್ಕಾರದ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳ ವಿಕಸನ (ರೂ. ಗಳಲ್ಲಿ)					
1987 ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳು ದಿನಾಂಕ: 01.07.1986	1994 ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳು ದಿನಾಂಕ: 01.07.1993	1999 ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳು ದಿನಾಂಕ: 01.04.1998	2007 ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳು ದಿನಾಂಕ: 01.07.2005	2012 ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳು ದಿನಾಂಕ: 01.04.2012	2017 ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳು ದಿನಾಂಕ: 01.07.2017
780-1040	840-1340	2500-3850	4800-7275	9600-14550	17000-28950
810-1310	870-1520	2600-4350	5200-8200	10400-16400	18600-32600
870-1600	940-1680	2775-4950	5500-9500	11000-19000	19950-37900
960-1760	1040-1900	3000-5450	5800-10500	11600-21000	21400-42000
1040-1900	1130-2100	3300-6300	6250-12000	12500-24000	23500-47650
-	-	-	6800-13000**	13600-26000	25800-51400
1190-2200	1280-2375	3850-7050	7275-13350	14550-26700	27650-52650
1280-2450	1400-2675	4150-7800	8000-14800	16000-29600	30350-58250

ಕೋಷ್ಟಕ 4.10 1986 ರಿಂದ 2017 ರ ವರೆಗೆ ಕರ್ನಾಟಕ ಸರ್ಕಾರದ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳ ವಿಕಸನ (ರೂ. ಗಳಲ್ಲಿ)					
1987 ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳು ದಿನಾಂಕ: 01.07.1986	1994 ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳು ದಿನಾಂಕ: 01.07.1993	1999 ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳು ದಿನಾಂಕ: 01.04.1998	2007 ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳು ದಿನಾಂಕ: 01.07.2005	2012 ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳು ದಿನಾಂಕ: 01.04.2012	2017 ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳು ದಿನಾಂಕ: 01.07.2017
1400-2750	1520-2900	4575-8400	8825-16000	17650-32000	33450-62600
-	-	-	9500-17250**	19000-34500	36000-67550
1600-2990	1720-3300	5200-9580	10000-18150	20000-36300	37900-70850
1720-3170 1760-3350	1900-3700	5575-10620	10800-20025	21600-40050	40900-78200
1900-3650	2050-3950	6000-11200	11400-21600	22800-43200	43100-83900
2000-3750	2150-4200	6300-11840	12000-22650	24000-45300	45300-88300
-	-	-	13000-23850**	26000-47700	48900-92700
2200-4070	2375-4450	7400-13120	14050-25050	28100-50100	52650-97100
2450-4190	2600-4575	8000-13440	15200-25650	30400-51300	56800-99600
-	-	-	16400-26250**	32800-52500	61150-102100
3170-4430	3300-5300	9580-14200	18150-26925	36300-53850	67550-104600
-	-	-	19050-27600**	38100-55200	70850-107100
3650-4550	3825-5825	10620-14960	20025-28275	40050-56550	74400-109600
4070-4925	4200-6000	11520-15840	22125-30300	44250-60600	82000-117700
4550-5600	4700-6400	12800-16720	24450-31800	48900-63600	90500-123300
4925-5750	5150-6600	13820-17220	26250-36500	52500-73000	97100-141300
5600-6300	5825-6800	14960-18720 14960-20720 (01-02-99 ರಿಂದ ಜಾರಿಗೆ ಬರುವಂತೆ)	28275-39900	56550-79800	104600-150600
ಸೂಚನೆ: * **ಹೊಸ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳು.					

47. ಕೇಂದ್ರ ಮತ್ತು ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರಗಳ ವೇತನ ಪರಿಷ್ಕರಣೆಯಲ್ಲಿ ತರಲಾದ ಬದಲಾವಣೆಗಳು ಸಮಾನತೆಯ ಮೇಲೆ ಪರಿಣಾಮ ಬೀರುತ್ತದೆ. ಅದರಂತೆ, ಕೇಂದ್ರ ಮತ್ತು ರಾಜ್ಯಗಳಲ್ಲಿನ ಇತ್ತೀಚಿನ ವೇತನ

ಪರಿಷ್ಕರಣೆಯನ್ನು ಅನುಸರಿಸಿ ರಾಜ್ಯ ವೇತನ ರಚನೆಯಲ್ಲಿ ಜಾರಿಯಲ್ಲಿರುವ 25 ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳಲ್ಲಿ 14 ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳು, ಕೇಂದ್ರ ವೇತನದಲ್ಲಿ ಜಾರಿಯಲ್ಲಿರುವ 18 ವೇತನ ಹಂತಗಳಲ್ಲಿ 13 ವೇತನ ಹಂತಗಳಿಗೆ ಹತ್ತಿರದ ಸಮಾನತೆ ಹೊಂದಿರುವುದು ಕಂಡುಬರುತ್ತದೆ. ಆದಾಗ್ಯೂ, ರಾಜ್ಯ ವೇತನ ರಚನೆಯಲ್ಲಿ ಹೊಂದಿರುವ ಸಾಪೇಕ್ಷತೆಗಳನ್ನು ಹಾಗೆ ಉಳಿಸಿಕೊಳ್ಳುವ ನಿಟ್ಟಿನಲ್ಲಿ, ಉಳಿದ 11 ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳನ್ನು ವೇತನ ಹಂತಗಳನ್ನಾಗಿ (levels) ಸೂಕ್ತ ಸ್ಥಾನಗಳಲ್ಲಿ ಸರಿಹೊಂದಿಸಿ, ಗ್ರೂಪ್ ಡಿ ನೌಕರರ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಯನ್ನು ಕನಿಷ್ಠ ಸಮಾನ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಯ ಕೆಳಗೆ ಅವಕಾಶ ಕಲ್ಪಿಸಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಕೇಂದ್ರದೊಂದಿಗೆ ಹತ್ತಿರದ ಸಮಾನತೆ ಇರುವ 14 ರಾಜ್ಯ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳು ಮತ್ತು ಮಧ್ಯದಲ್ಲಿ ಸರಿಹೊಂದಿಸಲಾದ ಇನ್ನುಳಿದ 11 ರಾಜ್ಯ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳು ತದನಂತರ ಕೇಂದ್ರ ವೇತನ ರಚನೆಗೆ ಮಾರ್ಪಾಟು ಹೊಂದಲು ಆಧಾರವಾಗುತ್ತದೆ. ಭಾರತ ಸರ್ಕಾರದ 2016 ರ ವೇತನ ಹಂತಗಳಿಗೆ ಸಮಾನತೆ ಹೊಂದಿರುವ 2017 ರ ರಾಜ್ಯ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳನ್ನು ಕೆಳಗಿನ ಕೋಷ್ಟಕ 4.11 ರಲ್ಲಿ ತೋರಿಸಲಾಗಿದೆ.

ಕೋಷ್ಟಕ 4.11 ಭಾರತ ಸರ್ಕಾರದ 2016 ರ ವೇತನ ಹಂತಗಳಿಗೆ ಸಮಾನತೆ ಹೊಂದಿದ 2017ರ ರಾಜ್ಯ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳು (ರೂ. ಗಳಲ್ಲಿ)				
ರಾಜ್ಯ ವೇ.ಶ್ರೇ. ಸಂ.	ವೇತನ ಹಂತ	ಭಾರತ ಸರ್ಕಾರದ ವೇತನ ಹಂತಗಳು	ಭಾರತ ಸರ್ಕಾರದ ಸಮಾನಾಂತರ ವೇತನ ಹಂತವನ್ನು (ವರ್ಣಮಾಲೆಯಲ್ಲಿ) ಹೊಂದಿರುವ ಕರ್ನಾಟಕ ಸರ್ಕಾರದ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳು (ಸಂಖ್ಯೆಗಳಲ್ಲಿ) ಮತ್ತು ಇತರೆ ಶ್ರೇಣಿಗಳು	ಕರ್ನಾಟಕ ಸರ್ಕಾರ
		2016	ಹಂತ ಸಂಖ್ಯೆ	2017
1			(a)	17000-400-18600-450-20400-500-22400-550-24600-600-27000-650-28950
2	1	18000-56900	1	18600-450-20400-500-22400-550-24600-600-27000-650-29600-750-32600
3	2	19900-63200	2	19950-450-20400-500-22400-550-24600-600-27000-650-29600-750-32600-850-36000-950-37900
4	3	21700-69100	3	21400-500-22400-550-24600-600-27000-650-29600-750-32600-850-36000-950-39800-1100-42000
5			(b)	23500-550-24600-600-27000-650-29600-750-32600-850-36000-950-39800-1100-46400-1250-47650
6			(c)	25800-600-27000-650-29600-750-32600-850-36000-950-39800-1100-46400-1250-51400

ಕೋಷ್ಟಕ 4.11 ಭಾರತ ಸರ್ಕಾರದ 2016 ರ ವೇತನ ಹಂತಗಳಿಗೆ ಸಮಾನತೆ ಹೊಂದಿದ 2017ರ ರಾಜ್ಯ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳು (R.O. ಗಳಲ್ಲಿ)				
ರಾಜ್ಯ ವೇ.ಶ್ರೇ. ಸಂ.	ವೇತನ ಹಂತ	ಭಾರತ ಸರ್ಕಾರದ ವೇತನ ಹಂತಗಳು	ಭಾರತ ಸರ್ಕಾರದ ಸಮಾನಾಂತರ ವೇತನ ಹಂತವನ್ನು (ವರ್ಣಮಾಲೆಯಲ್ಲಿ) ಹೊಂದಿರುವ ಕರ್ನಾಟಕ ಸರ್ಕಾರದ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳು (ಸಂಖ್ಯೆಗಳಲ್ಲಿ) ಮತ್ತು ಇತರೆ ಶ್ರೇಣಿಗಳು	ಕರ್ನಾಟಕ ಸರ್ಕಾರ
		2016	ಹಂತ ಸಂಖ್ಯೆ	2017
7	4	25500-81100	4	27650-650-29600-750-32600-850-36000-950-39800-1100-46400-1250-52650
8			(d)	30350-750-32600-850-36000-950-39800-1100-46400-1250-53900-1450-58250
9	5	29200-92300	5	33450-850-36000-950-39800-1100-46400-1250-53900-1450-62600
10	6	35400-112400	6	36000-950-39800-1100-46400-1250-53900-1450-62600-1650-67550
11			(e)	37900-950-39800-1100-46400-1250-53900-1450-62600-1650-70850
12			(f)	40900-1100-46400-1250-53900-1450-62600-1650-72500-1900-78200
13			(g)	43100-1100-46400-1250-53900-1450-62600-1650-72500-1900-83900
14	7	44900-142400	7	45300-1100-46400-1250-53900-1450-62600-1650-72500-1900-83900-2200-88300
15			(h)	48900-1250-53900-1450-62600-1650-72500-1900-83900-2200-92700
	8	47600-151100		
16	9	53100-167800	8	52650-1250-53900-1450-62600-1650-72500-1900-83900-2200-97100
17	10	56100-177500	9	56800-1450-62600-1650-72500-1900-83900-2200-97100-2500-99600
18			(i)	61150-1450-62600-1650-72500-1900-83900-2200-97100-2500-102100
19	11	67700-208700	10	67550-1650-72500-1900-83900-2200-97100-2500-104600
20			(j)	70850-1650-72500-1900-83900-2200-97100-2500-107100

ಕೋಷ್ಟಕ 4.11 ಭಾರತ ಸರ್ಕಾರದ 2016 ರ ವೇತನ ಹಂತಗಳಿಗೆ ಸಮಾನತೆ ಹೊಂದಿದ 2017ರ ರಾಜ್ಯ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳು (ರೂ. ಗಳಲ್ಲಿ)				
ರಾಜ್ಯ ವೇ.ಶ್ರೇ. ಸಂ.	ವೇತನ ಹಂತ	ಭಾರತ ಸರ್ಕಾರದ ವೇತನ ಹಂತಗಳು	ಭಾರತ ಸರ್ಕಾರದ ಸಮಾನಾಂತರ ವೇತನ ಹಂತವನ್ನು (ವರ್ಣಮಾಲೆಯಲ್ಲಿ) ಹೊಂದಿರುವ ಕರ್ನಾಟಕ ಸರ್ಕಾರದ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳು (ಸಂಖ್ಯೆಗಳಲ್ಲಿ) ಮತ್ತು ಇತರೆ ಶ್ರೇಣಿಗಳು	ಕರ್ನಾಟಕ ಸರ್ಕಾರ
			2016	2017
21			(k)	74400-1900-83900-2200-97100-2500-109600
22	12.	78800-209200	11	82000-1900-83900-2200-97100-2500-112100-2800-117700
23	13	123100-215900	12	90500-2200-97100-2500-112100-2800-123300
24	13	123100-215900	13	97100-2500-112100-2800-128900-3100-141300
25	13a	131100-216600	14	104600-2500-112100-2800-128900-3100-150600
	14	144200-218200		
	15	182200-224100		
	16	205400-224400		
	17	225000		
	18	250000		

48. ಆಯೋಗವು ರೂಪಿಸಿರುವ ಈ ವಿಧಾನವು, ನಾವು ವಿಸ್ತೃತವಾಗಿ ಅಧ್ಯಯನ ಮಾಡಿರುವ ತಮಿಳುನಾಡು, ಮಹಾರಾಷ್ಟ್ರ ಮತ್ತು ಪಂಜಾಬ್ ರಾಜ್ಯಗಳು ನಿಶ್ಚಿತವಾಗಿ ಕೇಂದ್ರ ವೇತನ ರಚನೆಯನ್ನು ರಾಜ್ಯದಲ್ಲಿ ಪ್ರಸಕ್ತ ಅಸ್ತಿತ್ವದಲ್ಲಿರುವ ಸಾಪೇಕ್ಷತೆಗಳನ್ನು ಉಳಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಅವಕಾಶ ಕಲ್ಪಿಸಿದೆ, ಮಾರ್ಪಡಿಸಿದ ಮಾದರಿ ಅಳವಡಿಸಿಕೊಳ್ಳಲಾಗಿದೆ. ಮಾರ್ಪಡಿಸಿದ ಈ ವೇತನ ರಚನೆಯನ್ನು ಅಳವಡಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರಕ್ಕೆ ಸೂಕ್ತ ಕಾಲ ಯಾವುದಾಗಬಹುದು? ಕೇಂದ್ರ ಸರ್ಕಾರವು ದಿನಾಂಕ: 01.01.2016 ರಂದು ತುಟ್ಟಿ ಭತ್ಯೆಯನ್ನು ವಿಲೀನಗೊಳಿಸುವ ಮೂಲಕ ಎಐಎಸಿಪಿಐ ನಲ್ಲಿನ ಹೆಚ್ಚಳವನ್ನು ತಟಸ್ಥಗೊಳಿಸಿ, ಫಿಟ್ಟಿಂಗ್ ಸೌಲಭ್ಯವನ್ನು ಒದಗಿಸಿ ತನ್ನ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳನ್ನು ಪರಿಷ್ಕರಿಸಿತು. ಕರ್ನಾಟಕವು ತನ್ನ ನೌಕರರ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳನ್ನು ದಿನಾಂಕ: 01.01.2017 ರಿಂದ ಜಾರಿಗೆ ಬರುವಂತೆ, ಅಂದರೆ 18 ತಿಂಗಳುಗಳ

ನಂತರ ಪರಿಷ್ಕರಿಸಿತು. ಹೀಗೆ ಮಾಡುವಾಗ, ರಾಜ್ಯವು ಅದೇ ರೀತಿ ತುಟ್ಟಿ ಭತ್ಯೆಯನ್ನು ವಿಲೀನಗೊಳಿಸುವುದರ ಮೂಲಕ ಎಬಎಸಿಪಿಐ ನಲ್ಲಿನ ಹೆಚ್ಚಳವನ್ನು ತಟಸ್ಥಗೊಳಿಸಿ ಫಿಟ್ಟಿಂಟ್ ಸೌಲಭ್ಯವನ್ನು ಸಹ ಒದಗಿಸಿತು. ಆದ್ದರಿಂದ, ಈ ಸಮಯದಲ್ಲಿ ಕೇಂದ್ರ ವೇತನ ರಚನೆಯನ್ನು ಎರಡು ವೇತನ ರಚನೆಗಳ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ರಾಜ್ಯವು ಅಳವಡಿಸಿಕೊಳ್ಳುವುದೆಂದರೆ ರಾಜ್ಯ ವೇತನ ರಚನೆಯನ್ನು ಪರಿಷ್ಕರಿಸಿದ್ದಕ್ಕಿಂತಲೂ ಪೂರ್ವದಲ್ಲಿ ಜಾರಿಯಲ್ಲಿದ್ದ ವೇತನ ರಚನೆಗೆ ಮಾರ್ಪಾಟು ಹೊಂದಿದಂತಾಗುತ್ತದೆ.

49. ಅಲ್ಲದೆ, ಸಾಕಷ್ಟು ಕುತೂಹಲಕಾರಿಯಾಗಿ, ಕೆಎಸ್‌ಜಿಇಎ ತನ್ನ ಜ್ಞಾಪನ ಪತ್ರದಲ್ಲಿ ಮತ್ತು ಆಯೋಗದೊಂದಿಗೆ ವ್ಯವಹರಿಸುವ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ, ಪ್ರಸಕ್ತ ಅಸ್ತಿತ್ವದಲ್ಲಿರುವ ಮುಖ್ಯ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿ ಮತ್ತು ಅದರಿಂದ ರಚಿಸಲಾದ 92 ಹಂತಗಳು ಮತ್ತು 25 ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳ ವ್ಯವಸ್ಥೆಗೆ ಅನುಗುಣವಾಗಿ ವೇತನ ಪರಿಷ್ಕರಣೆ ಮಾಡಲು ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಲು ನಮ್ಮಿಂದ ನಿರೀಕ್ಷಿಸಲಾಗುತ್ತಿದೆ ಎಂದು ತಿಳಿಸಿದೆ. ಮುಂದುವರೆದು, ಬಹು ನಿರೀಕ್ಷೆಯಂತೆ, ಭಾರತ ಸರ್ಕಾರವು 2026ರಲ್ಲಿ ತನ್ನ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳನ್ನು ಪರಿಷ್ಕರಿಸಿದಾಗ, ಆ ಪರಿಷ್ಕರಣೆಯ ಸೌಲಭ್ಯಗಳನ್ನು ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರಿಗೆ ಲಭ್ಯವಾಗುವಂತೆ ಮಾಡಲು ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರಕ್ಕೆ ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡುವಂತೆಯೂ ಕೋರಿದೆ.
50. ಮೇಲೆ ತಿಳಿಸಿರುವ ಕಾರಣಗಳಿಂದಾಗಿ ಕೇಂದ್ರ ಸರ್ಕಾರವು ಮುಂದಿನ ವೇತನ ಪರಿಷ್ಕರಣೆಯಲ್ಲಿ ಪ್ರಸಕ್ತ ವೇತನ ಹಂತಗಳು ಮತ್ತು ವೇತನ ಕೋಶಗಳುಳ್ಳ ಮ್ಯಾಟ್ರಿಕ್ಸ್‌ಗಳ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯನ್ನು ಮುಂದುವರೆಸಿದಲ್ಲಿ, ನಾವು ಸೂಚಿಸಿರುವ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರವು ಕೇಂದ್ರ ವೇತನ ರಚನೆ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯನ್ನು ಅಳವಡಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಸೂಕ್ತ ಸಮಯವಾಗಲಿದೆ ಎಂಬುದು ಆಯೋಗದ ಅಭಿಪ್ರಾಯ ಸಹ ಆಗಿರುತ್ತದೆ.
51. ಮೇಲೆ ಕೈಗೊಳ್ಳಲಾದ ಸಮಾನತೆಯ ಕುರಿತಾದ ವಿಶ್ಲೇಷಣೆಯ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ, ಅಧ್ಯಾಯ 6 ರಲ್ಲಿ ರಾಜ್ಯವು ಯಾವ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಕೇಂದ್ರ ವೇತನ ರಚನೆಗೆ ಮಾರ್ಪಾಟು ಹೊಂದಬಹುದಾಗಿದೆ ಎಂದು ನಾವು ಸಲಹೆಗಳನ್ನು ನೀಡಿದ್ದೇವೆ. ಇದಕ್ಕಾಗಿ, 2026 ರ ಕೇಂದ್ರ ವೇತನ ರಚನೆಯು ಹೇಗೆ ಕಾಣಬಹುದು ಎಂದು ನಾವು ಅಂದಾಜಿಸಿದ್ದು, ಸುಲಭವಾಗಿ ಅರ್ಥಮಾಡಿಕೊಳ್ಳಲು ನಾವು ಮಾರ್ಪಾಟಿನ ಕುರಿತು ವಿವರಣಾತ್ಮಕ ಕ್ರಮವನ್ನು ಕೈಗೊಂಡಿದ್ದೇವೆ.
52. ಕೇಂದ್ರ ವೇತನ ರಚನೆಯ ಅಳವಡಿಕೆಯು ಕರ್ನಾಟಕದಲ್ಲಿನ ನೌಕರರ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳ ಮೇಲೆ ಯಾವ ಪರಿಣಾಮ ಬೀರಬಹುದು ಎಂಬುದನ್ನು ಸಂಕ್ಷಿಪ್ತವಾಗಿ ತಿಳಿಸುವುದು ಇಲ್ಲಿ ಯುಕ್ತವೆನಿಸುತ್ತದೆ. ಕೆಳ ಹಂತದ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳಲ್ಲಿ, ವಿಶೇಷವಾಗಿ ಗ್ರೂಪ್ ಡಿ ಮತ್ತು ಸಿ ನೌಕರರಿಗೆ ಅವರ ಹಂತದಲ್ಲಿ ಈಗಾಗಲೇ ಕೇಂದ್ರ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳಿಗೆ ಸೂಕ್ತವಾಗಿ ಹತ್ತಿರದಲ್ಲಿರುವುದರಿಂದ ಅವರ ವೇತನಗಳಲ್ಲಿ ಯಾವುದೇ ಗಮನಾರ್ಹವಾದ ಬದಲಾವಣೆಯು ಕಾಣದೆ ಇರಬಹುದು. ಮಾರ್ಪಡಿಸಲಾದ ವೇತನ ರಚನೆಯ ಅಳವಡಿಕೆಯಾದಲ್ಲಿ ಈ ನೌಕರರಿಗೆ ಶೇ.3 ರ ವಾರ್ಷಿಕ ವೇತನ ಬಡ್ತಿಯಿಂದಾಗಿ ಗಣನೀಯ ಪ್ರಯೋಜನವಾಗಲಿದೆ. ಆದರೆ ಉನ್ನತ ಹಂತಗಳಲ್ಲಿ, ಕೇಂದ್ರ ಮತ್ತು ರಾಜ್ಯ ನೌಕರರ ವೇತನದ ನಡುವಿನ ಭಿನ್ನತೆ ಎದ್ದು ಕಾಣುವಂತಿರುವುದರಿಂದ, ಕೇಂದ್ರ ವೇತನ ರಚನೆಯ ಅಳವಡಿಕೆಯಿಂದ ವೇತನದಲ್ಲಿ

ಗಣನೀಯ ಹೆಚ್ಚಳಕ್ಕೆ ಕಾರಣವಾಗಬಹುದು. ಪರಿಣಾಮವಾಗಿ, ಕನಿಷ್ಠ ಮತ್ತು ಗರಿಷ್ಠ ವೇತನದ ಅನುಪಾತವು, ಪ್ರಸ್ತುತ 1:8.86 ರಷ್ಟಿದ್ದದ್ದು, ಗಮನಾರ್ಹ ಬದಲಾವಣೆಗೆ ಒಳಪಡುತ್ತದೆ, ಅಂದರೆ, ಕೆಳ ಹಂತದ ನೌಕರರ ಮತ್ತು ಉನ್ನತ ಹಂತದ ನೌಕರರ ನಡುವಿನ ಪರಿಹಾರದ ಅನುಪಾತ ಹೆಚ್ಚು ಸ್ಪಷ್ಟವಾಗುತ್ತದೆ. ಈ ಬದಲಾದ ಅನುಪಾತವು ತಮಿಳುನಾಡು, ಮಹಾರಾಷ್ಟ್ರ ಮತ್ತು ಪಂಜಾಬ್ ರಾಜ್ಯಗಳ ರೀತಿಯಲ್ಲಿದ್ದು ಮತ್ತು ಅಲ್ಲಿಯೂ ಸಹ ಮಾರ್ಪಡಿಸಲಾದ ಪದ್ಧತಿಯ ಅಳವಡಿಕೆಯು ಇದೇ ತೆರನಾದ ಬದಲಾವಣೆಗಳಿಗೆ ಕಾರಣವಾಗಿದೆ. ಅಂತಿಮವಾಗಿ, ನಮ್ಮ ಶಿಫಾರಸ್ಸುಗಳಿಂದ ಉದ್ಭವಿಸುವ ರಾಜ್ಯ ವೇತನ ರಚನೆ ಮತ್ತು ಮುಂದಿನ ಕೇಂದ್ರ ವೇತನ ಆಯೋಗವು ತನ್ನ ನೌಕರರಿಗೆ ಮಾಡಬಹುದಾದ ಶಿಫಾರಸ್ಸಿನ ನಡುವಿನ ಅಂತರದ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ಕೇಂದ್ರ ವೇತನ ರಚನೆಯ ಅಳವಡಿಕೆಯ ಪ್ರಭಾವವು ನಿರ್ಧರಿತವಾಗುತ್ತದೆ.

53. ಕೇಂದ್ರ ವೇತನ ರಚನೆಯ ಅಳವಡಿಕೆಯ ಪ್ರಯೋಜನಗಳೆಂದರೆ, ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರವು ಪ್ರತಿ ಐದು ವರ್ಷಗಳಿಗೊಮ್ಮೆ ವೇತನ ರಚನೆಯನ್ನು ಪರಿಷ್ಕರಿಸುವ ಅಗತ್ಯವಿರುವುದಿಲ್ಲ. ಪ್ರತಿ ಬಾರಿಯು ಕೇಂದ್ರ ಸರ್ಕಾರವು ತನ್ನ ವೇತನ ರಚನೆಯನ್ನು ಪರಿಷ್ಕರಿಸಿದ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ, ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರವು ನಾವು ಸೂಚಿಸಿದ ಮಾದರಿಯಲ್ಲಿ ಅಳವಡಿಕೆಯ ವಿಧಾನವನ್ನು ಅನುಸರಿಸಿ ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳುವ ಕ್ರಮ ಮಾತ್ರ ಮಾಡಬೇಕಾಗಿದ್ದು ಇದನ್ನು ಪ್ರಾಯಶಃ ಒಂದು ಅಧಿಕಾರಿ ಸಮಿತಿಯನ್ನು ರಚಿಸಿ ಕ್ರಮ ಕೈಗೊಳ್ಳಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ.

* * * * *

ಅಧ್ಯಾಯ 5

ಹೊಸ ವೇತನ ರಚನೆ

"ಆರ್ಥಿಕ ಯೋಗಕ್ಷೇಮಕ್ಕೆ ಮಾತ್ರವಲ್ಲದೆ ಸ್ವಾಭಿಮಾನಕ್ಕೂ ಉದ್ಯೋಗಗಳು ನಿರ್ಣಾಯಕವೆಂದು
ಪುರಾವೆಗಳು ಸೂಚಿಸುತ್ತವೆ."

- ರಾಬರ್ಟ್ ರೀಚ್

1. ಈಗಾಗಲೇ ಹೇಳಿದಂತೆ, ಕರ್ನಾಟಕದಲ್ಲಿ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರ ಪ್ರಸ್ತುತ ವೇತನ ರಚನೆಯು ಮುಖ್ಯ ಶ್ರೇಣಿ, 18 ವೇತನ ಬಡ್ತಿ ದರಗಳು ಮತ್ತು 92 ಹಂತಗಳೊಂದಿಗೆ ಮುಖ್ಯ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಯಿಂದ ವಿಭಾಗಗೊಂಡ 25 ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿದೆ. 25 ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳನ್ನು ದಿನಾಂಕ: 01ನೇ ಜುಲೈ 2017 ರಂತೆ ಅಖಿಲ ಭಾರತೀಯ ಗ್ರಾಹಕ ಸೂಚ್ಯಂಕ ಸಂಖ್ಯೆ (ಎಐಎಸಿಪಿಐಎನ್)¹ 276.90 (ಆಧಾರ 2001=100) ಹಂತದಲ್ಲಿ ನಿರ್ಧರಿಸಲಾಗಿದೆ. ಈ 25 ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳ ಕಾಲಾವಧಿಯು 13 ರಿಂದ 29 ವರ್ಷಗಳವರೆಗೆ ಇರುತ್ತದೆ. ಪ್ರಸ್ತುತ ವೇತನ ರಚನೆಯಲ್ಲಿ, ಕನಿಷ್ಠ ಮೂಲ ವೇತನ ಮಾಸಿಕ ರೂ.17,000 ಮತ್ತು ಗರಿಷ್ಠ ಮೂಲ ವೇತನ ರೂ.1,50,600 ಆಗಿರುತ್ತದೆ. ವಾರ್ಷಿಕ ವೇತನ ಬಡ್ತಿ ದರಗಳ ಪ್ರಮಾಣ ಕನಿಷ್ಠ ರೂ.400 (ಶೇ.2.35) ರಿಂದ ಗರಿಷ್ಠ ರೂ.3,100 (ಶೇ.2.1) ರವರೆಗೆ ಇರುತ್ತದೆ.
2. ವಾಸ್ತವಿಕವಾಗಿ, ವೇತನ ರಚನೆಯು ನೌಕರರ ಮಹತ್ವಾಕಾಂಕ್ಷೆಗಳನ್ನು ಈಡೇರಿಸುವ ಪ್ರಯತ್ನವಾಗಿರಬೇಕು ಹಾಗೂ ಅದೇ ಸಮಯದಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗದಾತನ ಆರ್ಥಿಕ ಮಿತಿಗಳನ್ನು ಸಹ ಗಮನದಲ್ಲಿಟ್ಟುಕೊಂಡಿರಬೇಕು. ರಾಜ್ಯದಲ್ಲಿ ಈ ಹಿಂದಿನ ವೇತನ ಪರಿಷ್ಕರಣೆಗಳು ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಈ ತತ್ವಕ್ಕೆ ಬದ್ಧವಾಗಿದ್ದವು. ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಅಂಗೀಕರಿಸಲಾದ ಅಂಶವೆಂದರೆ, ಸಂಭಾವನೆಯ ಕನಿಷ್ಠದರವು ಜೀವನಾವಶ್ಯಕ ವೇತನಕ್ಕಿಂತ ಕಡಿಮೆಯಾಗಬಾರದು (ವಿಶಾಲಾರ್ಥದಲ್ಲಿ, ವೈಯಕ್ತಿಕವಾಗಿ ಅಥವಾ ಕುಟುಂಬಗಳಿಗೆ ಸಾಕಾಗುವಷ್ಟು ಆಹಾರ, ಆಶ್ರಯ ಮತ್ತು ಇತರೆ ಅಗತ್ಯತೆಗಳನ್ನು ಪಡೆದುಕೊಳ್ಳುವ ಸಾಮರ್ಥ್ಯವನ್ನು ಖಚಿತಪಡಿಸುವ ತಾತ್ವಿಕ ಆದಾಯ ಮಟ್ಟ) ಮತ್ತು ಅದು ಉನ್ನತ ಹಂತದಲ್ಲಿ ಮಿತಿ ಮೀರಿ ಹೆಚ್ಚಾಗಿರಬಾರದು.

¹ ಅಖಿಲ ಭಾರತೀಯ ಗ್ರಾಹಕ ದರ ಸೂಚ್ಯಂಕ ಸಂಖ್ಯೆಯು (ಎಐಎಸಿಪಿಐಎನ್) ಒಂದು ಪ್ರಮುಖ ಆರ್ಥಿಕ ಸೂಚ್ಯಂಕವಾಗಿದ್ದು ಸರಾಸರಿ ಭಾರತೀಯ ಕುಟುಂಬವು ಬಳಸುವ ಸರಕು ಮತ್ತು ಸೇವೆಗಳ ಸಂಚಯದ ಒಟ್ಟು ದರದಲ್ಲಿನ ಬದಲಾವಣೆಯ ಅಂದಾಜನ್ನು ಅಳೆಯುತ್ತದೆ. ಈ ಸಂಚಯವು ಕೆಲವು ಸರಕುಗಳಾದಂತಹ ಆಹಾರ, ವಸ್ತ್ರ, ವಸತಿ, ಸಾರಿಗೆ, ಆರೋಗ್ಯ ಸೇವೆ, ಶಿಕ್ಷಣ ಮತ್ತು ಇತರೆ ಸೇವೆಗಳನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿರುತ್ತದೆ. ಹಣದುಬ್ಬರಕ್ಕಾಗಿ ಕೂಲಿ ಮತ್ತು ವೇತನಗಳನ್ನು ಸರಿಹೊಂದಿಸಲು ಎಐಎಸಿಪಿಐ ಬಳಸಲಾಗುತ್ತದೆ, ಮತ್ತು ಬೆಲೆ ಏರಿಕೆಯಿಂದ ನೌಕರರು ಅವರ ವೇತನದ ಖರೀದಿಸುವ ಸಾಮರ್ಥ್ಯವನ್ನು ಕಳೆದುಕೊಳ್ಳದಿರುವುದನ್ನು ಖಚಿತಪಡಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಇದು ಸಹಾಯವಾಗುತ್ತದೆ ಮತ್ತು ಆರ್ಥಿಕತೆಯಲ್ಲಿ ನ್ಯಾಯೋಚಿತ ವೇತನ ರಚನೆಯನ್ನು ನಿರ್ವಹಿಸುವಲ್ಲಿ ಸಹಾಯಕವಾಗುತ್ತದೆ. ಕಳೆದ 12 ತಿಂಗಳ ಸೂಚ್ಯಂಕದ ಸರಾಸರಿಯನ್ನು ಅಖಿಲ ಭಾರತೀಯ ಗ್ರಾಹಕ ದರ ಸೂಚ್ಯಂಕ ಸಂಖ್ಯೆ (ಎಐಎಸಿಪಿಐಎನ್) ಎನ್ನಲಾಗುತ್ತದೆ, ಅಲ್ಲದೇ, ನಾವು ಈ ಎರಡೂ ಪದಗಳನ್ನು ಸಮಾನಾರ್ಥಕವಾಗಿ ಬಳಸಿದ್ದೇವೆ.

ಭಾರತ ಸರ್ಕಾರವು ಮೊದಲು 181.10 ಸೂಚ್ಯಂಕ ಬಿಂದುವಿನೊಂದಿಗೆ ಪ್ರಾರಂಭಿಸಿ, ನಂತರ ಗ್ರಾಹಕ ಬೆಲೆ ಸೂಚ್ಯಂಕವನ್ನು 1944, 1949, 1960, 1982, 2001 ಮತ್ತು 2016 ರಲ್ಲಿ ಪರಿಷ್ಕರಿಸಿತು. ಒಂದು ಮೂಲ ವರ್ಷದಿಂದ ಇನ್ನೊಂದು ವರ್ಷದ ನಡುವೆ ನಿರಂತರತೆ ಮತ್ತು ಸಂಬಂಧವನ್ನು ಉಳಿಸಿಕೊಳ್ಳುವ ನಿಟ್ಟಿನಲ್ಲಿ, ಸಂಯೋಜಕ ಅಂಶವನ್ನು ಬಳಸಲಾಗುತ್ತದೆ. 1982(=100) ರಿಂದ 2001(=100) ಸರಣಿಯಲ್ಲಿ ಮೂಲ ವರ್ಷದ ಬದಲಾವಣೆಯ ಸಂಯೋಜಕ ಅಂಶವು 4.63 ಆಗಿರುತ್ತದೆ. ಹಾಗೆಯೇ, 2001(=100) ರಿಂದ 2016(=100) ವರೆಗಿನ ಮೂಲ ವರ್ಷ ಬದಲಾವಣೆ ಸಂಯೋಜಕ ಅಂಶವು 2.88 ಆಗಿರುತ್ತದೆ.

3. ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳ ಪರಿಷ್ಕರಣೆಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ನೌಕರರ ಸಂಘಗಳು ಆಯೋಗಕ್ಕೆ ಸಲ್ಲಿಸಲಾದ ಮನವಿಗಳಲ್ಲಿ ಕೇಂದ್ರ ಮತ್ತು ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರಿ ವೇತನಗಳ ನಡುವಿನ ಸಮಾನತೆಯನ್ನು ಸಾಧಿಸಲು ಮತ್ತು ಅಕ್ರೋಯ್ಡ್ ಸೂತ್ರದ² ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನವನ್ನು ನಿರ್ಧರಿಸುವಂತೆ ಕೋರಿರುತ್ತವೆ. ಮುಖ್ಯ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿ ಮತ್ತು 25 ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳ ಪ್ರಸ್ತುತ ಪದ್ಧತಿಯನ್ನು ಮುಂದುವರಿಸಲು ಹಾಗೂ ವೇತನ ಹಂತಗಳ ಪ್ರಸ್ತುತ ಸಂಖ್ಯೆಯನ್ನು ಹಾಗೆಯೇ ಉಳಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಸಹ ನೌಕರರು ಕೋರಿರುತ್ತಾರೆ. ಮುಂದುವರೆದು, ಪರಿಷ್ಕರಿಸಲಾದ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಯು, ವಿವಿಧ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳಲ್ಲಿ ಪ್ರಸ್ತುತ ಚಾಲ್ತಿಯಲ್ಲಿರುವ ವೇತನ ರಚನೆಯಲ್ಲಿನ ಸಮಾನ ಅಂತರ ಸಾಪೇಕ್ಷತೆಗಳನ್ನು ಉಳಿಸಿಕೊಳ್ಳಬೇಕೆಂದು ಕೋರಿರುತ್ತಾರೆ.
4. ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರಿಗೆ ಒಂದು ಮಾದರಿ ವೇತನವನ್ನು ರೂಪಿಸುವ ಕಾರ್ಯವು ಕಠಿಣವಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರಿಗಾಗಿ ವೇತನವನ್ನು ನಿರ್ಧರಿಸುವಲ್ಲಿ ಅನುಸರಿಸಬೇಕಾದ ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ವೇತನ ನೀತಿಯು ಇಲ್ಲದೇ ಇರುವುದರಿಂದ ಪ್ರತಿ ರಾಜ್ಯವು ತನ್ನ ಆಡಳಿತಾತ್ಮಕ ಅಗತ್ಯತೆ ಮತ್ತು ಆರ್ಥಿಕ ಸಾಮರ್ಥ್ಯಕ್ಕೆ ಅನುಗುಣವಾಗಿ ತನ್ನದೇ ಆದ ವೇತನ ರಚನೆಯನ್ನು ಸೃಜಿಸಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ.
5. ತರ್ಕಬದ್ಧವಾದ ವೇತನ ರಚನೆ ರೂಪಿಸುವುದನ್ನು ನಿರ್ಧರಿಸಲು ಕೆಲವು ಸಾಮಾನ್ಯ ತತ್ವಗಳಿವೆ. ಇವುಗಳನ್ನು ರಾಜ್ಯ ಮತ್ತು ಕೇಂದ್ರ ಎರಡೂ ಮಟ್ಟಗಳಲ್ಲಿ ಹಲವು ವೇತನ ಆಯೋಗ/ಸಮಿತಿಗಳಿಂದ ಕಾಲ ಕಾಲಕ್ಕೆ ಬಳಸಲಾಗಿರುತ್ತದೆ.
6. ವಿಸ್ತೃತವಾಗಿ ಹೇಳುವುದಾದರೆ,
 - i. ಒಂದು ಹುದ್ದೆಯ ವೇತನವು ಅಗತ್ಯ ವಿದ್ಯಾರ್ಹತೆ ಮತ್ತು ಸಾಮರ್ಥ್ಯತೆ ಹೊಂದಿರುವ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳನ್ನು ಆಕರ್ಷಿಸುವಂತಹದ್ದಾಗಿರಬೇಕು ಮತ್ತು ಒಬ್ಬ ನೌಕರನಿಗೆ ಪರಿಹಾರದ ವಿಷಯದಲ್ಲಿ ಅನ್ಯಾಯವಾಗುವ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ನಡೆಸಿಕೊಳ್ಳಲಾಗುತ್ತಿದೆ ಎಂಬ ಅತ್ಯಪ್ರಿಯ ಮನಸ್ಥಿತಿಯಿಲ್ಲದೆ ಪ್ರಾಮಾಣಿಕವಾಗಿ ಕರ್ತವ್ಯ ನಿರ್ವಹಿಸಲು ಸಾಕಷ್ಟು ಪ್ರೇರಣೆಯನ್ನು ಒದಗಿಸುವಂತಿರಬೇಕು;
 - ii. ಸಮಾನ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಸಮಾನ ವೇತನ ಎನ್ನುವ ಸರ್ವಮಾನ್ಯ ತತ್ವಕ್ಕೆ ಇದು ಬದ್ಧವಾಗಿರಬೇಕು;
 - iii. ಉತ್ತಮವಾಗಿ ನಿರ್ಧರಿಸಲಾದ ಮುಂಬಡ್ತಿ ನೀತಿಯು ಯಾವುದೇ ಒಂದು ವೇತನ ರಚನೆಯ ಪ್ರಮುಖ ಲಕ್ಷಣವಾಗಿದೆ ಮತ್ತು ಮುಂಬಡ್ತಿ ಅವಕಾಶಗಳು ಒಬ್ಬ ನೌಕರನಿಗೆ ಸರ್ಕಾರಿ ಸೇವೆಯ ಜೀವಮಾನದ ವೃತ್ತಿ ಎಂಬುದಾಗಿ ಕಾಣುವಂತೆ ಸಾಕಷ್ಟು ಆಕರ್ಷಿಸುವಂತಿರಬೇಕು;
 - iv. ವೇತನ ರಚನೆಯು ಸಮತೋಲವಾಗಿರಬೇಕು ಹಾಗೂ ಅದು ವಿವಿಧ ಹುದ್ದೆಗಳ ಕರ್ತವ್ಯಗಳು ಮತ್ತು ಜವಾಬ್ದಾರಿಗಳ ಸ್ವರೂಪಗಳಲ್ಲಿನ ವ್ಯತ್ಯಾಸಗಳನ್ನು ಸಮರ್ಪಕವಾಗಿ ಪ್ರತಿಬಿಂಬಿಸಬೇಕು;
 - v. ಕನಿಷ್ಠ ಮತ್ತು ಗರಿಷ್ಠ ವೇತನದ ನಡುವಿನ ಅಂತರವು ತರ್ಕಬದ್ಧವಾಗಿರಬೇಕು;
 - vi. ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳು ಸೇವೆಗಳ ಪ್ರತಿಯೊಂದು ಪ್ರವರ್ಗಕ್ಕೂ ಎಲ್ಲಾ ಸಂದರ್ಭಗಳಲ್ಲೂ ಸೂಕ್ತವಾಗಿ ಪರಿಹಾರ ನೀಡಲು ಸಾಧ್ಯವಾಗದಿರಬಹುದು; ಇದರಿಂದ ಅನಾನುಕೂಲವಾಗುವ ನೌಕರರಿಗೆ

²ಅಕ್ರೋಯ್ಡ್ ಸೂತ್ರಕ್ಕೆ ವಾಲೇಸ್ ರುಡೆಲ್ ಅಕ್ರೋಯ್ಡ್ ಎಂಬ ಖ್ಯಾತ ಪೌಷ್ಟಿಕ ತಜ್ಞ ಮತ್ತು ಆಹಾರ ಮತ್ತು ಕೃಷಿ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಮೊದಲ ನಿರ್ದೇಶಕರ ಹೆಸರಿಡಲಾಗಿದೆ. ಈ ಸೂತ್ರವು, ಒಂದು ಕುಟುಂಬಕ್ಕೆ ಪ್ರತಿ ನಿತ್ಯ ಅಗತ್ಯವಿರುವ ಕನಿಷ್ಠ ಕ್ಯಾಲೋರಿಯನ್ನು ಅಂದಾಜಿಸುತ್ತದೆ. ನೀತಿ ನಿರೂಪಕರು, ಈ ಕನಿಷ್ಠ ಕ್ಯಾಲೋರಿ ಅಗತ್ಯತೆಯನ್ನು ಬಳಸಿ ಒಬ್ಬ ನೌಕರನ ಕನಿಷ್ಠ ಮಾಸಿಕ ವೇತನವನ್ನು ನಿರ್ಧರಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ.

ನ್ಯಾಯ ಒದಗಿಸುವ ದೃಷ್ಟಿಯಿಂದ ವಿಶೇಷ ವೇತನ ಅಥವಾ ಭತ್ಯೆಗಳ ಸೂಕ್ತ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯನ್ನು ರೂಪಿಸುವ ಅವಶ್ಯಕತೆ ಇರುತ್ತದೆ;

- vii. ಒಬ್ಬ ನೌಕರ, ಜೀವನಾವಶ್ಯಕ ವೆಚ್ಚದಲ್ಲಿ ಆಗುವ ಬೆಲೆ ಏರಿಕೆಯಿಂದಾಗಿ ಆತ/ಆಕೆಗೆ ಲಭ್ಯವಾಗುವ ಪರಿಹಾರವು ಕಡಿಮೆಯಾಗುವುದಿಲ್ಲ ಮತ್ತು ಸಾಧ್ಯವಾದಷ್ಟು ಅಂತಹ ಕೊರತೆಯನ್ನು ಪರಿಹಾರ ರೂಪದಲ್ಲಿ ಸರಿದೂಗಿಸಲಾಗುವುದು ಎಂಬ ಭರವಸೆಯನ್ನು ಹೊಂದಿರಬೇಕು;
- viii. ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಿಗೆ ವೇತನವನ್ನು ನಿರ್ಧರಿಸುವಾಗ ಉದ್ಯೋಗದಾತನ ವೇತನ ಪಾವತಿಸುವ ಸಾಮರ್ಥ್ಯತೆಯನ್ನು ಪರಿಗಣಿಸಬೇಕಾದುದು ಪ್ರಮುಖ ಅಂಶವಾಗಿದೆ;
- ix. ಒಂದು ಹುದ್ದೆಯ ಉಪಲಬ್ಧಿಯನ್ನು ನಿರ್ಧರಿಸುವಾಗ ಆ ಹುದ್ದೆಗೆ ನಿಗದಿಪಡಿಸಲಾದ ಅರ್ಹತಾ ಮಾನದಂಡ ಮತ್ತು ನೇಮಕಾತಿ ವಿಧಾನಗಳ ಅಂಶಗಳನ್ನು ಪರಿಗಣನೆಗೆ ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳುವ ಅಗತ್ಯವಿದೆ;
- x. ನೌಕರರಿಗೆ ವಹಿಸಲಾದ ಜವಾಬ್ದಾರಿಗಳ ಸ್ವರೂಪವು-ಆಡಳಿತಾತ್ಮಕ, ಆರ್ಥಿಕ ಮತ್ತು ತಾಂತ್ರಿಕ, ಇವುಗಳು ವೇತನವನ್ನು ನಿಗದಿಪಡಿಸಲು ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ನಿರ್ಣಾಯಕ ಅಂಶಗಳಾಗಿರುತ್ತವೆ;
- xi. ನಿರ್ವಹಿಸಬೇಕಾದ ಕೆಲಸದ ಪ್ರಮಾಣ ಮತ್ತು ಸಂಕೀರ್ಣತೆ, ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಿತಿ, ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಅಪಾಯಗಳು ಯಾವುದಾದರೂ ಇದ್ದರೆ, ಇವುಗಳು ವೇತನವನ್ನು ನಿರ್ಧರಿಸಲು ಪರಿಗಣಿಸಬೇಕಾದ ಯುಕ್ತ ಅಂಶಗಳಾಗಿರುತ್ತವೆ;
- xii. ವೇತನ ರಚನೆಯಲ್ಲಿನ ಲಂಬ ಮತ್ತು ಸಮತಲ ಸಾಪೇಕ್ಷತೆಗಳೆರಡನ್ನೂ ನ್ಯಾಯೋಚಿತವಾಗಿ ಸಮತೋಲನವಾಗಿರಬೇಕು. ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಜಾರಿಯಲ್ಲಿರುವ ಮತ್ತು ಯುಕ್ತವಾಗಿ ಸ್ಥಾಪಿತ ಸಾಪೇಕ್ಷತೆಗಳಲ್ಲಿ ಗೊಂದಲ ಉಂಟುಮಾಡಬಾರದು. ಆದಾಗ್ಯೂ, ಹುದ್ದೆಯ ಸ್ವರೂಪ ಮತ್ತು ಪ್ರಕಾರ್ಯದ ವಿಷಯದಲ್ಲಿ ಬದಲಾವಣೆಗಳಾದಾಗ ಮತ್ತು ಯಾವುದೇ ಹುದ್ದೆಯನ್ನು ಮೇಲ್ದರ್ಜೆಗೇರಿಸುವ ಅಗತ್ಯವಿದ್ದಾಗ ಮರುಹೊಂದಾಣಿಕೆಯ ಅವಶ್ಯಕತೆ ಉಂಟಾಗಬಹುದಾಗಿದೆ;

7. ಕರ್ನಾಟಕದಲ್ಲಿ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರ ವೇತನ ರಚನೆಯು ಹಲವು ವರ್ಷಗಳಿಂದ ಈ ಹಿಂದಿನ ವೇತನ ಪರಿಷ್ಕರಣೆ ಆಯೋಗ/ಸಮಿತಿಗಳು, ಈ ವಿಶಾಲವಾದ ತತ್ವಗಳ ಮೇಲೆ ಮಾಡಿದ ಶಿಫಾರಸ್ಸುಗಳ ಅನುಸಾರ ವಿಕಸನಗೊಂಡಿದೆ. 1ನೇ ಮತ್ತು 2ನೇ ರಾಜ್ಯ ವೇತನ ಆಯೋಗಗಳು ಹೆಚ್ಚು ಕಡಿಮೆ ಈ ಮೇಲಿನ ತತ್ವಗಳ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ಪ್ರತಿಯೊಂದು ಹುದ್ದೆಗಳನ್ನು ತತ್ಸಮಾನ ಮಾನದಂಡಗಳನ್ನು ಅನುಸರಿಸಿ ಅವುಗಳನ್ನು ಗುಂಪುಗಳನ್ನಾಗಿಸಿ, ಪ್ರತಿ ಗುಂಪಿಗೂ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳನ್ನು ರೂಪಿಸಿರುತ್ತವೆ. ಇದೇ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳು ಈವರೆಗೂ ವೇತನ ರಚನೆಯ ಭಾಗವಾಗಿ ಮುಂದುವರೆಯುತ್ತಿದ್ದರೂ, ಹಲವು ವರ್ಷಗಳಿಂದ ಬದಲಾವಣೆಗಳನ್ನು ಮತ್ತು ಪರಿಷ್ಕರಣೆಗಳನ್ನು ಅಳವಡಿಸಿಕೊಳ್ಳಲಾಗಿದೆ.

8. ಯಾವುದೇ ಕಾಲ ಘಟ್ಟದಲ್ಲಿ ರಾಜ್ಯ ವೇತನ ರಚನೆಯನ್ನು ನಿರ್ಧರಿಸುವಲ್ಲಿ, ಕೇಂದ್ರ ಮತ್ತು ನೆರೆಯ ರಾಜ್ಯಗಳ ವೇತನ ರಚನೆಯನ್ನು, ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಮಟ್ಟಿಗೆ ಸಮತೋಲನ ಮತ್ತು ಹೋಲಿಕೆಯನ್ನು ಸಾಧಿಸುವ ನಿಟ್ಟಿನಲ್ಲಿ ಪರಿಗಣನೆಗೆ ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳುವುದು ಅಗತ್ಯವಾಗಿದೆ ಎಂಬ ಅಂಶವು ವಿದಿತವಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಅಲ್ಲದೆ, ವೇತನ ವೆಚ್ಚವನ್ನು ಭರಿಸುವ ಸಲುವಾಗಿ ರಾಜ್ಯದ ವಿತ್ತೀಯ ಸ್ಥಿತಿ ಮತ್ತು ಆರ್ಥಿಕ ಅವಕಾಶದ ಲಭ್ಯತೆಯನ್ನು ಹಾಗೂ ಚಾಲ್ತಿಯಲ್ಲಿರುವ ನಿಯಮಗಳು ಅಥವಾ ಶಾಸನಗಳ ಅಡಿಯಲ್ಲಿನ ಮಿತಿಗಳನ್ನು

ಉದಾಹರಣೆಗೆ, ಕರ್ನಾಟಕ ರಾಜ್ಯ ವಿತ್ತೀಯ ಹೊಣೆಗಾರಿಕೆ ಅಧಿನಿಯಮ, 2002 (ಕೆಎಫ್‌ಆರ್ ಅಧಿನಿಯಮ) ಗಮನದಲ್ಲಿಟ್ಟುಕೊಂಡಿರಬೇಕಾಗಿದೆ.

ವೇತನ ರಚನೆಯ ಮೂಲ ಅಂಶಗಳು

9. ಉತ್ತಮವಾಗಿ ರೂಪಿಸಲಾದ ವೇತನ ರಚನೆಯ ಪ್ರಮುಖ ಅಂಶಗಳು:

- ಕನಿಷ್ಠ ಮತ್ತು ಗರಿಷ್ಠ ವೇತನ,
- ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳ ನಡುವಿನ ಸಾಪೇಕ್ಷತೆ,
- ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳಲ್ಲಿನ ವೇತನ ಬಡ್ತಿ ದರಗಳು,
- ಪ್ರತಿಯೊಂದು ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳ ಹಂತಗಳು ಮತ್ತು ಕಾಲಾವಧಿ.

ಈ ಅಂಶಗಳನ್ನು ಪ್ರತ್ಯೇಕವಾಗಿ ಮುಂದಿನ ಕಂಡಿಕೆಗಳಲ್ಲಿ ವಿಸ್ತೃತವಾಗಿ ಚರ್ಚಿಸಲಾಗಿದೆ.

ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ

10. ಯಾವುದೇ ವೇತನ ರಚನೆಯನ್ನು ರೂಪಿಸುವಲ್ಲಿ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನವು ಒಂದು ಮೂಲ ಅಂಶವಾಗಿದೆ. ಈ ವೇತನವು ಪ್ರಾರಂಭಿಕ ಹಂತದಲ್ಲಿ ನೌಕರನಿಗೆ ಸಂದಾಯವಾಗುವ ಉಪಲಬ್ಧಿಯಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಈ ಕನಿಷ್ಠ ಸಂಭಾವನೆಯನ್ನು ನಿರ್ಧರಿಸಲು ಯಾವುದೇ ಸರ್ವಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಅಂಗೀಕರಿಸಲಾದ ಸೂತ್ರವಿರುವುದಿಲ್ಲ. ಈ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನವನ್ನು ನಿರ್ಧರಿಸುವಲ್ಲಿ ಕರ್ನಾಟಕದಲ್ಲಿ ಹಿಂದಿನ ವೇತನ ಆಯೋಗಗಳು, ಭಾರತ ಸರ್ಕಾರ ಮತ್ತು ಇತರೆ ಕೆಲವು ರಾಜ್ಯಗಳ ವೇತನ ಆಯೋಗಗಳು ಅಳವಡಿಸಿಕೊಳ್ಳಲಾದ ವಿಧಾನಗಳನ್ನು ಈ ಆಯೋಗವು ಅಧ್ಯಯನ ಮಾಡಿದೆ. ವಿದಿತವಾಗಿರುವ ಅಂಶವೆಂದರೆ, ನೌಕರನ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನವು, ಆತ ಅಥವಾ ಆಕೆಯ ಸಮರ್ಪಕ ಜೀವನ ಮಟ್ಟ ನಿರ್ವಹಣೆಗೆ ಅಗತ್ಯವೆನಿಸುವ ಮೂಲಭೂತ ಅವಶ್ಯಕತೆಗಳಾದಂತಹ ಆಹಾರ, ವಸ್ತ್ರ, ಇಂಧನ, ವಸತಿ, ವೈದ್ಯಕೀಯ ಆರೈಕೆ, ಶಿಕ್ಷಣ, ಮನರಂಜನೆ, ಸಾರಿಗೆ ಮತ್ತು ಇತ್ತೀಚೆಗೆ ವಿದ್ಯುನ್ಮಾನ ಉಪಕರಣಗಳು, ಇವುಗಳ ಮೇಲಿನ ಕುಟುಂಬದ ವೆಚ್ಚವನ್ನಾಧರಿಸಿರುತ್ತದೆ. ಸಾಮಾಜಿಕ-ಆರ್ಥಿಕ ಬದಲಾವಣೆಗಳಿಗೆ ತಕ್ಕಂತೆ ಹಾಗೂ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರ ಜೀವನ ಮಟ್ಟ ಸುಧಾರಿಸಿದಂತೆ ಒಪ್ಪಬಹುದಾದ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನವು ಬದಲಾಗುತ್ತದೆ.

11. ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನವನ್ನು ನಿರ್ಧರಿಸುವಲ್ಲಿ ಎರಡು ಉತ್ತಮ ನಿಯತ (ಪ್ರತಿಷ್ಠಿತ) ವಿಧಾನಗಳಿವೆ. ಅದರಲ್ಲಿ ಒಂದು 'ಸ್ಥಿರ ಸಾಪೇಕ್ಷ ಆದಾಯ ವಿಧಾನ'ವಾಗಿದ್ದು (constant relative income approach), ನೈಜ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನವು ಸರಿಸುಮಾರಾಗಿ ನೈಜ ತಲಾ ಆದಾಯದೊಂದಿಗೆ ಬೆಳೆಯಬೇಕು ಎಂಬ ತತ್ವವನ್ನಾಧರಿಸಿದೆ. ಇತ್ತೀಚಿನ ವರ್ಷಗಳಲ್ಲಿ ವೇತನ ಆಯೋಗಗಳು ಹೆಚ್ಚಾಗಿ ಬಳಸುತ್ತಿರುವ ಮತ್ತೊಂದು ವಿಧಾನವೆಂದರೆ ಒಬ್ಬ ನೌಕರನಿಗೆ ಮತ್ತು ಆತ/ಆಕೆಯ ಕುಟುಂಬಕ್ಕೆ ಗೌರವಯುತವಾದ ಜೀವನವನ್ನು ನಿರ್ವಹಣೆ ಮಾಡಲು ಅಗತ್ಯವಿರುವ ಅಂದಾಜು ಕನಿಷ್ಠ ವೆಚ್ಚವನ್ನು ಖಚಿತಪಡಿಸಿಕೊಳ್ಳುವುದು. ಈ ಎರಡನೆಯ ವಿಧಾನವು, ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನವನ್ನು ನಿರ್ಧರಿಸಲು ಈ ಹಿಂದೆ ಉಲ್ಲೇಖಿಸಿರುವ ಅಕ್ರಾಯ್ ಸೂತ್ರವನ್ನು ಈ ಕೆಳಗಿನ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಬಳಸಲಾಗುತ್ತದೆ:

- ಒಂದು ಕುಟುಂಬವು, ಕಾಲ್ಪನಿಕವಾಗಿ ಒಬ್ಬ ನೌಕರ ಮತ್ತು ಆತನ ಜೊತೆಗೆ ಅವನ/ಅವಳ ಪತಿ/ಪತ್ನಿ ಮತ್ತು 14 ವರ್ಷದ ಕೆಳಗಿನ ಇಬ್ಬರು ಮಕ್ಕಳು ಎಂದು ಭಾವಿಸಲಾಗಿದೆ. ಮುಂದುವರೆದು, ಪತಿಯ ಬಳಕೆಯು 1 ಯೂನಿಟ್, ಪತ್ನಿಯ ಬಳಕೆ 0.8 ಯೂನಿಟ್ ಮತ್ತು ಇಬ್ಬರು ಮಕ್ಕಳ ಬಳಕೆ ತಲಾ 0.6 ಯೂನಿಟ್ ಎಂದು ಭಾವಿಸಿ, ಒಟ್ಟಾಗಿ 3 ಯೂನಿಟ್‌ಗಳಾಗುತ್ತದೆ. ಪ್ರತಿ ಬಳಕೆ ಯೂನಿಟ್‌ಗೆ ಪ್ರತಿ ದಿನ

- 2,700 ಕ್ಯಾಲೋರಿಗಳ ಅಗತ್ಯವಿರುತ್ತದೆ. 3 ಬಳಕೆ ಯೂನಿಟ್‌ಗಳ ಪೌಷ್ಟಿಕಾಂಶದ ಅಗತ್ಯತೆಯನ್ನು ಯಾವುದು ಸಮರ್ಪಕವಾಗಿ ಪೂರೈಸುವುದೋ ಅದು ಕನಿಷ್ಠ ಮಜೂರಿಯಾಗಿರಬೇಕು.
- ii. ಈ ಕನಿಷ್ಠ ಪೌಷ್ಟಿಕ ಅಗತ್ಯತೆಗೆ 1957ರ 15ನೇ ಭಾರತೀಯ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಮ್ಮೇಳನವು (ಐಎಲ್‌ಸಿ) ಒಬ್ಬ ವ್ಯಕ್ತಿಗೆ ವಾರ್ಷಿಕ 18 ಯಾರ್ಡ್‌ಗಳ (ಮಾದರಿ ಕುಟುಂಬಕ್ಕಾಗಿ 72 ಯಾರ್ಡ್‌ಗಳು) ವಸ್ತ್ರ ಬಳಕೆಯ ಜೊತೆಗೆ ಮಾರ್ಜಕಗಳ ಬಳಕೆಯನ್ನು ಸೇರಿಸಿದೆ.
 - iii. ಭಾರತೀಯ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಮ್ಮೇಳನವು ಕುಟುಂಬದ ವಸತಿ ಅಗತ್ಯತೆಗಾಗಿ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನದ ಶೇ.7.5 ರಷ್ಟು ವೆಚ್ಚವನ್ನು ಸಹ ಪರಿಗಣಿಸಿದೆ.
 - iv. ಒಂದು ಕುಟುಂಬದ ದಿನನಿತ್ಯದ ಇತರ ಅಗತ್ಯ ವಸ್ತುಗಳಾದ ಇಂಧನ ಮತ್ತು ವಿದ್ಯುತ್ ಇವುಗಳನ್ನು ಸಹ ಕನಿಷ್ಠ ಬಳಕೆಯ ವೆಚ್ಚಕ್ಕಾಗಿ ಸೇರಿಸಲಾಗಿದೆ.
 - v. ಅಂತಿಮವಾಗಿ, ಶಿಕ್ಷಣ, ವೈದ್ಯಕೀಯ ಆರೈಕೆ ಮತ್ತು ಮನರಂಜನೆಗಳ ಮೇಲಿನ ವೆಚ್ಚವನ್ನೂ ಸಹ ಒಟ್ಟಾರೆ ವೆಚ್ಚದ ಪಟ್ಟಿಗೆ ಸೇರಿಸಲಾಗಿದೆ.
 - vi. ವೆಚ್ಚದ ಅಂಶಗಳು ವಸ್ತುಗಳ ವೆಚ್ಚ ಅಥವಾ ಅವುಗಳ ಪ್ರಮಾಣವನ್ನು ಸಂಪೂರ್ಣವಾಗಿ ಅಥವಾ ಖಾಯಂ ಆಗಿ ನಿಗದಿಪಡಿಸಿರುವುದಿಲ್ಲ; ಹಲವು ವರ್ಷಗಳ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ ಬಳಕೆ ಮಾದರಿಯಲ್ಲಿನ ಬದಲಾವಣೆಗಳನ್ನು ಪ್ರತಿಫಲಿಸಲು ವೇತನ ಆಯೋಗ/ಸಮಿತಿಗಳು ಹೊಸ ಅಂಶಗಳ ಸೇರ್ಪಡೆ ಅಥವಾ ವೈಟೇಜ್‌ಗಳ (weightage) ಬದಲಾವಣೆಯನ್ನು ಕೈಗೊಂಡಿರುತ್ತವೆ.
12. ಈ ಎರಡು ವಿಧಾನಗಳನ್ನು ಕೇಂದ್ರ ಮತ್ತು ರಾಜ್ಯ ವೇತನ ಆಯೋಗ/ಸಮಿತಿಗಳು ವಿವಿಧ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಬಳಸಿದ್ದು, ಕೆಲವು ಸಂದರ್ಭಗಳಲ್ಲಿ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನದ ನಿರ್ಧರಣೆಯನ್ನು ಹೋಲಿಕೆ ಮಾಡಲು ಎರಡೂ ವಿಧಾನಗಳನ್ನು ಬಳಸಲಾಗಿರುತ್ತದೆ.
 13. ಯಾವುದೇ ವೇತನ ರಚನೆಯು ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನವೆಂಬ ಒಂದು ಅತ್ಯಾವಶ್ಯಕ ಆಧಾರ ಸ್ತಂಭದ ಮೇಲೆ ನಿಂತಿರುವುದರಿಂದ, ಹಿಂದಿನ ವೇತನ ಪರಿಷ್ಕರಣೆ ಆಯೋಗ/ಸಮಿತಿಗಳು ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನವನ್ನು ಲೆಕ್ಕ ಹಾಕಿರುವ ಮಾದರಿಯನ್ನು ಸಂಕ್ಷಿಪ್ತವಾಗಿ ಈ ಮುಂದಿನ ಕಂಡಿಕೆಗಳಲ್ಲಿ ಚರ್ಚಿಸಿದ್ದೇವೆ.
 14. 5ನೇ ಕೇಂದ್ರ ವೇತನ ಆಯೋಗವು, 'ಸ್ಥಿರ ಸಾಪೇಕ್ಷ ಆದಾಯ ವಿಧಾನ'ವನ್ನು ಅಳವಡಿಸಿಕೊಂಡಿದೆ. ಅದರಂತೆ, ಆಯೋಗವು, ದಿನಾಂಕ: 01.01.1986 ರ 4ನೇ ಕೇಂದ್ರ ವೇತನ ಆಯೋಗವು ಅಂದಾಜಿಸಿದ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನವಾದ ರೂ.750 ಗಳನ್ನು ದಿನಾಂಕ: 01.01.1996 ರಲ್ಲಿದ್ದಂತೆ ರೂ.2,440 ಗಳಿಗೆ ಈ ಮುಂದಿನ ವಿಧಾನದಂತೆ ಹೆಚ್ಚಿಸಿತು. ದಿನಾಂಕ: 01.01.1996ರ 'ಬೆಲೆ ಸಂರಕ್ಷಿತ' ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ ರೂ.1,860 ಗಳನ್ನು ನಿರ್ಧರಿಸುವಲ್ಲಿ ಆಯೋಗವು ರೂ.1,110 ಗಳ ತುಟ್ಟಿ ಭತ್ಯೆಯನ್ನು ಸೇರಿಸಿತು. ಇದಕ್ಕೆ ಹೆಚ್ಚುವರಿಯಾಗಿ ಶೇ.30.9 ಸೇರಿಸಲಾಗಿದ್ದು, ಈ ಹೆಚ್ಚುವರಿಯು 1986-1995 ರ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿನ ತಲಾ ಆದಾಯದಲ್ಲಿನ ನೈಜ ಏರಿಕೆ ಅಂದಾಜಾಗಿತ್ತು. ಈ ಮೊತ್ತವನ್ನು ಪೂರ್ಣಾಂಕಗೊಳಿಸಿ ದಿನಾಂಕ: 01.01.1996 ರಿಂದ ರೂ.2,440 ಗಳನ್ನು ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನವಾಗಿ ಅಂದಾಜಿಸಲಾಗಿತ್ತು. ಇದನ್ನು ಭಾರತ ಸರ್ಕಾರವು ಜಾರಿಗೊಳಿಸುವ ಹಂತದಲ್ಲಿ ರೂ.2,550 ಗಳಿಗೆ ಹೆಚ್ಚಿಸಿತು.
 15. ಮತ್ತೊಂದೆಡೆ, 6ನೇ ಕೇಂದ್ರ ವೇತನ ಆಯೋಗವು 15ನೇ ಭಾರತೀಯ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಮ್ಮೇಳನವು ಗುರುತಿಸಿದ ಮಾನದಂಡವನ್ನಾಧರಿಸಿ ರೂ.5,479 ಗಳ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನವನ್ನು ನಿಗದಿಪಡಿಸಿತು. ಅದರಂತೆ, ಗ್ರೂಪ್ ಡಿ ಸಿಬ್ಬಂದಿಯನ್ನು ಗ್ರೂಪ್ ಸಿ ವರ್ಗದಲ್ಲಿ ವಿಲೀನಗೊಳಿಸಿದ್ದರ ಪರಿಣಾಮವಾಗಿ ಗ್ರೂಪ್ ಡಿ ಸಿಬ್ಬಂದಿ

ಪಡೆಯಬೇಕಾಗಿದ್ದ ಹೊಸ ಕೌಶಲ್ಯಗಳ ಮೇಲಿನ ವೆಚ್ಚವನ್ನು ಅಂದಾಜಿಸಿ ಶೇ.21.50 ರಷ್ಟು ಹೆಚ್ಚಿಸಿ, ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನವನ್ನು ರೂ.6,660 ಗಳಿಗೆ ನಿಗದಿಗೊಳಿಸಿತು. ಕೇಂದ್ರ ಸರ್ಕಾರವು ಶಿಫಾರಸ್ಸನ್ನು ಜಾರಿಗೊಳಿಸುವಾಗ, ದಿನಾಂಕ: 01.01.2006 ರಿಂದ ಅನ್ವಯವಾಗುವಂತೆ ಮಾಸಿಕ ರೂ.7,000 ಗಳ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನವನ್ನು ನಿಗದಿಪಡಿಸಿತು.

16. 7ನೇ ಕೇಂದ್ರ ವೇತನ ಆಯೋಗವು ಸಹ ಇದೇ ಮಾದರಿಯ ವಿಧಾನವನ್ನು ಅಳವಡಿಸಿಕೊಂಡಿತಾದರೂ, ಕೆಲವು ಹೆಚ್ಚುವರಿ ವೆಚ್ಚದ ಅಂಶಗಳನ್ನು ಪರಿಚಯಿಸಿತು ಮತ್ತು ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನವನ್ನು ರೂ.18,000 ಗಳಿಗೆ ನಿಗದಿಪಡಿಸಿತು. ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನವನ್ನು ಲೆಕ್ಕ ಮಾಡಿರುವ ವಿಧಾನದ ಸಾರಾಂಶವನ್ನು ಕೋಷ್ಟಕ 5.1 ತೋರಿಸಲಾಗಿದೆ.

ಕೋಷ್ಟಕ 5.1 7ನೇ ಕೇಂದ್ರ ವೇತನ ಆಯೋಗದ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನದ ಲೆಕ್ಕಚಾರ					
ಕ್ರ.ಸಂ		ಪ್ರತಿ ದಿನಕ್ಕೆ ತಲಾ ಬಳಕೆ ಘಟಕ	ಪ್ರತಿ ಮಾಸಿಕಕ್ಕೆ 3 ತಲಾ ಬಳಕೆ ಘಟಕ	ಬೆಲೆ ಘಟಕ (ರೂ.)	ವೆಚ್ಚಗಳು (ರೂ.)
1	ಅಕ್ಕಿ/ಭತ್ತ	475 ಗ್ರಾಂ	42.75 ಕಿಲೋಗ್ರಾಂ	25.93	1,108.30
2	ಬೇಳೆ (ತೂಗರಿ/ಉದ್ದು / ಹಸರು ಬೇಳೆ)	80 ಗ್ರಾಂ.	7.20 ಕಿಲೋಗ್ರಾಂ	97.84	704.44
3	ಕಚ್ಚಾ ತರಕಾರಿಗಳು	100 ಗ್ರಾಂ.	9.00 ಕಿಲೋಗ್ರಾಂ	58.48	526.28
4	ಹಸಿರು ತರಕಾರಿಗಳು	125 ಗ್ರಾಂ.	11.25 ಕಿಲೋಗ್ರಾಂ	38.12	428.85
5	ಇತರೆ ತರಕಾರಿಗಳು	75 ಗ್ರಾಂ.	6.75 ಕಿಲೋಗ್ರಾಂ	32.80	221.42
6	ಹಣ್ಣುಗಳು	120 ಗ್ರಾಂ.	10.80 ಕಿಲೋಗ್ರಾಂ	64.16	692.93
7	ಹಾಲು	200 ಗ್ರಾಂ.	18.00 ಲೀಟರ್	37.74	679.26
8	ಸಕ್ಕರೆ/ಬೆಲ್ಲ	56 ಗ್ರಾಂ.	5.04 ಕಿಲೋಗ್ರಾಂ	37.40	188.48
9	ಖಾದ್ಯ ತೈಲ	40 ಗ್ರಾಂ.	3.60 ಕಿಲೋಗ್ರಾಂ	114.02	410.46
10	ಮೀನು		2.50 ಕಿಲೋಗ್ರಾಂ	268.38	670.95
11	ಮಾಂಸ		5.00 ಕಿಲೋಗ್ರಾಂ	400.90	2,004.51
12	ಮೊಟ್ಟೆ		90 ಸಂಖ್ಯೆ	4.27	383.98
13	ಮಾರ್ಜಕಗಳು ಇತ್ಯಾದಿ		ರೂ.	291.31	291.31
14	ವಸ್ತ್ರ		5.50 ಮೀಟರ್	164.88	906.83
15	ಒಟ್ಟು (1-14)				9,217.99
16	ಇಂಧನ, ವಿದ್ಯುತ್ ನೀರಿನ ದರಗಳು				2,304.50
17	0.8 ರಿಂದ ಒಟ್ಟು-(15) ಭಾಗಿಸಿದ್ದು				11,522.49
18	ಮದುವೆ, ಮನರಂಜನೆ, ಹಬ್ಬಗಳು, ಇತ್ಯಾದಿ				2,033.38
19	0.85 ರಿಂದ ಒಟ್ಟು-(17) ಭಾಗಿಸಿದ್ದು				13,555.87
20	(19) ಕ್ಕೆ ಶೇ.25 ರಷ್ಟು ಅಧಿಕಾಂಶವನ್ನು ಕೌಶಲ್ಯ ಒದಗಿಸುವುದಕ್ಕೆ				3,388.97
21	ಒಟ್ಟು (19+20)				16,944.84
22	ವಸತಿ				524.07
23	0.97 ರಿಂದ ಭಾಗಿಸುವ ಸಂಖ್ಯೆ ಒಟ್ಟು 21				17,468.91
24	01.01.2016 ದಿನಾಂಕಕ್ಕೆ ತುಟ್ಟ ಭತ್ಯೆಯನ್ನು ಶೇ.125 ರಷ್ಟಕ್ಕೆ ಯೋಜಿಸಲಾದಂತೆ ಸಂಖ್ಯೆ 23 ಕ್ಕೆ ಶೇ.3 ರಷ್ಟು ಹೆಚ್ಚಳ				524.07
25	01.01.2016 ರ ದಿನಾಂಕಕ್ಕೆ ಅಂತಿಮ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ (23+24)				17,992.98
26	ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ (ಸನಿಹದ ಮೊತ್ತ)				18,000.00

17. ಪ್ರತ್ಯೇಕ ರಾಜ್ಯಗಳು ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನವನ್ನು ತಲುಪಲು ವಿಭಿನ್ನ ವಿಧಾನಗಳನ್ನು ಅಳವಡಿಕೊಂಡಿರುತ್ತವೆ. ಮೇ 2018 ರಲ್ಲಿ ರಚಿಸಲಾದ ಆಂಧ್ರ ಪ್ರದೇಶದ 11ನೇ ವೇತನ ಪರಿಷ್ಕರಣೆ ಆಯೋಗವು ಅಕ್ಟೋಬರ್ ಸೂತ್ರ ಆಧಾರಿತ ವಿಧಾನವನ್ನು ಅಳವಡಿಸಿಕೊಂಡಿದೆ. (ಇನ್ನು ಮುಂದೆ ಇದನ್ನು ಬಳಕೆ ವಿಧಾನವೆಂದು ಉಲ್ಲೇಖಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ). ಆಯೋಗವು ನಿರ್ಧರಿಸಿದ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನವು ರೂ.20,000 ಗಳಾಗಿದ್ದು, ವಿವರಣೆಯನ್ನು ಕೋಷ್ಟಕ 5.2 ರಲ್ಲಿ ತೋರಿಸಲಾಗಿದೆ:

ಕೋಷ್ಟಕ 5.2					
ಆಂಧ್ರ ಪ್ರದೇಶದ 11ನೇ ವೇತನ ಪರಿಷ್ಕರಣೆ ಆಯೋಗದ ಮೂಲಕ ನಿರ್ಧರಿಸಲಾದ ಕನಿಷ್ಠ ಮಜೂರಿ					
ಕ್ರ. ಸಂ.	ಸಾಮಗ್ರಿಗಳು	ಪ್ರತಿ ದಿನದ ತಲಾ ಬಳಕೆ ಘಟಕ*	ಪ್ರತಿ ಮಾಸಿಕಕ್ಕೆ 3 ತಲಾ ಬಳಕೆ ಘಟಕ	01-07-2017 ರಿಂದ 30-06-2018 ದಿಂದ ಅಂದಾಜು ಪ್ರತಿ ಘಟಕ ದರ	01-07-2018 ಪ್ರತಿ ತಿಂಗಳ ವೆಚ್ಚ (ರೂ.)
1	ಅಕ್ಕಿ	0.475 ಕಿಲೋಗ್ರಾಂ	42.75 ಕಿಲೋಗ್ರಾಂ	39.98	1,709.15
2	ಬೇಳೆ - ತೊಗರಿ/ಉದ್ದು/ಹೆಸರು	0.080 ಕಿಲೋಗ್ರಾಂ	7.20 ಕಿಲೋಗ್ರಾಂ	78.63	566.14
3	ಕಚ್ಚಾ ತರಕಾರಿಗಳು	0.100 ಕಿಲೋಗ್ರಾಂ	9.00 ಕಿಲೋಗ್ರಾಂ	31.89	287.01
4	ಹಸಿರು ಎಲೆ ತರಕಾರಿಗಳು	0.125 ಕಿಲೋಗ್ರಾಂ	11.25 ಕಿಲೋಗ್ರಾಂ	76.25	857.81
5	ಇತರೆ ಸಸ್ಯಹಾರ - ಈರುಳ್ಳಿ, ಆಲುಗಡ್ಡೆ, ಟೊಮೋಟೊ	0.075 ಕಿಲೋಗ್ರಾಂ	6.75 ಕಿಲೋಗ್ರಾಂ	23.00	155.25
6	ಹಣ್ಣುಗಳು	0.120 ಕಿಲೋಗ್ರಾಂ	10.80 ಕಿಲೋಗ್ರಾಂ	196.28	2,119.82
7	ಹಾಲು	0.200 ಲೀಟರ್	18.00 ಲೀಟರ್	46.86	843.48
8	ಸಕ್ಕರೆ/ಬೆಲ್ಲ	0.056 ಕಿಲೋಗ್ರಾಂ	5.04 ಕಿಲೋಗ್ರಾಂ	47.45	239.15
9	ಖಾದ್ಯ ತೈಲ	0.040 ಕಿಲೋಗ್ರಾಂ	3.60 ಕಿಲೋಗ್ರಾಂ	135.61	488.20
10	ಮೀನು		2.50 ಕಿಲೋಗ್ರಾಂ	142.76	356.90
11	ಮಾಂಸ		5.00 ಕಿಲೋಗ್ರಾಂ	543.74	2,718.70
12	ಮೊಟ್ಟೆ		90 ಸಂ.	4.51	405.90
13	ಮಾರ್ಜಕಗಳು-ಸ್ನಾನ ಮತ್ತು ತೊಳೆಯುವ ಸಾಬೂನು/ ಪುಡಿ, ಇತ್ಯಾದಿ.		ರೂ.	389.66	389.66
14	ಬಟ್ಟೆ		5.50 ಮೀಟರ್	395.18	2,173.49
15	ಒಟ್ಟು (1-14)				13,310.66
16	ಇಂಧನ, ವಿದ್ಯುತ್, ನೀರಿನ ದರಗಳು ಇತ್ಯಾದಿ				3,327.67
17	ಒಟ್ಟು (15) 0.8 ರಿಂದ ಭಾಗಿಸುವುದು				16,638.33
18	ಮನರಂಜನೆ, ಸಮಾರಂಭಗಳು/ಹಬ್ಬಗಳು/ಮಕ್ಕಳ ಶಿಕ್ಷಣ/ ವೈದ್ಯಾಪ್ಯ ನಿರ್ವಹಣೆ/ಮದುವೆಗಳು/ಸಂವಹನಕ್ಕಾಗಿ ನಿಬಂಧನೆಗಳು ಮೇಲಿನ ಹೆಚ್ಚುವರಿ ವೆಚ್ಚ				3,407.85
19	ಒಟ್ಟು (17) 0.83 ರಿಂದ ಭಾಗಿಸುವುದು				20,046.18
20	ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ (ಸನಿಹದ ಮೊತ್ತ)				20,000.00
ಆಧಾರ: ಆರ್ಥಿಕ ಮತ್ತು ಸಾಂಖ್ಯಿಕ ನಿರ್ದೇಶನಾಲಯ, ಆಂಧ್ರ ಪ್ರದೇಶ					

18. ಆಯೋಗವು ಮೇಲಿನ ಫಲಿತಾಂಶವನ್ನು 'ಸ್ಥಿರ ಸಾಪೇಕ್ಷ ಆದಾಯ ವಿಧಾನವನ್ನು' (Constant Relative Income Approach) ಅನ್ವಯಿಸುವುದರ ಮೂಲಕ ಮೌಲ್ಯೀಕರಿಸಿದೆ. 2012-13 ಮತ್ತು 2017-18 ರ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ, ರಾಜ್ಯದ ತಲಾ ಆದಾಯವು ಸ್ಥಿರ ಬೆಲೆಗಳಲ್ಲಿ ಅನುಕ್ರಮವಾಗಿ ರೂ.68,865 ಮತ್ತು ರೂ.1,06,864 ಗಳಾಗಿತ್ತು. ಇದು 5 ವರ್ಷಗಳ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ ಸುಮಾರು ಶೇ.55 ರಷ್ಟು ಬೆಳವಣಿಗೆಯನ್ನು ಪ್ರತಿಬಿಂಬಿಸುತ್ತದೆ. ಹಿಂದಿನ ರಾಜ್ಯ ವೇತನ ಆಯೋಗವು ದಿನಾಂಕ: 01.07.2013 ಕ್ಕೆ ನಿಗದಿಪಡಿಸಿದ್ದ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ ರೂ.13,000 ಗಳಿಗೆ ಈ ಹೆಚ್ಚಳವನ್ನು ಅನ್ವಯಿಸಿದಾಗ, ಅದು ರೂ.20,150 ಗಳಾಗಿತ್ತು ಮತ್ತು ಅದನ್ನು ಬಳಕೆ ವಿಧಾನದ ಮೇಲಿನ ಅಂದಾಜಿಗೆ ಹತ್ತಿರದ ಮೊತ್ತವಾಗಿತ್ತು. ಅದರಂತೆ ಆಯೋಗವು ದಿನಾಂಕ: 01.07.2018 ಕ್ಕೆ ಅನ್ವಯಿಸುವಂತೆ ಮಾಸಿಕ ರೂ.20,000 ಗಳ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನವನ್ನು ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಿತು.
19. ಕೇರಳದ ನವೆಂಬರ್ 2019 ರ, 11ನೇ ವೇತನ ಪರಿಷ್ಕರಣೆಯ ಆಯೋಗವು ರಚಿಸಲಾದ, 'ಸ್ಥಿರ ಸಾಪೇಕ್ಷ ಆದಾಯ ವಿಧಾನ'ಕ್ಕೆ ಸಮನಾದ ಮಾದರಿಯನ್ನು ಅಳವಡಿಸಿಕೊಂಡು ಹಿಂದಿನ ಪರಿಷ್ಕರಣೆಯ ದಿನಾಂಕ: 01.07.2014 ರಿಂದ ಸಂಬಂಧಪಟ್ಟ ಗ್ರಾಹಕ ದರಗಳಲ್ಲಿನ ಏರಿಕೆಯ ದರವನ್ನು ಬಳಸಿ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನವನ್ನು ಪರಿಷ್ಕರಿಸುವುದರ ಮೂಲಕ ದಿನಾಂಕ: 01.07.2019 ರಿಂದ ಅನ್ವಯಿಸುವಂತೆ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನವನ್ನು ರೂ.21,000 ಗಳಿಗೆ ನಿಗದಿ ಪಡಿಸಿದೆ. ಇದಲ್ಲದೆ, ಗೃಹ ಬಳಕೆಯನ್ನು ನಿರ್ಧರಿಸುವಲ್ಲಿ, ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ ನಿಗದಿಗೊಳಿಸುವ ವಿಧಾನ ನಿರ್ಧರಿಸುವುದಕ್ಕಾಗಿ ಭಾರತ ಸರ್ಕಾರದ ಕಾರ್ಮಿಕ ಮತ್ತು ಉದ್ಯೋಗ ಮಂತ್ರಾಲಯವು ರಚಿಸಿದ್ದ ತಜ್ಞ ಸಮಿತಿಯ ವರದಿಯನ್ನು ಸಹ ಪರಿಗಣಿಸಿದೆ. ಈ ಸಮಿತಿಯು ಪ್ರತಿ ಕುಟುಂಬಕ್ಕೆ ಅಕ್ರೋಯ್ಡ್ ವಿಧಾನದಲ್ಲಿ 3 ಘಟಕಗಳಿಗೆ ಬದಲಾಗಿ ಗೃಹ ಬಳಕೆಯ 3.6 ವಿಧಾನದಲ್ಲಿನ ಘಟಕಗಳಾಗಿ ಭಾವಿಸಿಕೊಂಡಿತು. ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನವನ್ನು ನಿರ್ದಿಷ್ಟಪಡಿಸಲು ಈ ಎರಡು ವಿಧಾನಗಳ ಫಲಿತಾಂಶವನ್ನು ಪರಿಗಣನೆಗೆ ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳುತ್ತಾ, ವೇತನ ಪರಿಷ್ಕರಣೆ ಆಯೋಗವು ರೂ.21,000 ಗಳ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನವನ್ನು ಅಂತಿಮಗೊಳಿಸಿತು. ಅಂತಿಮವಾಗಿ, ನ್ಯಾಯಸಮ್ಮತ ಮತ್ತು ಸಮರ್ಪಕವಾದ ವೇತನವನ್ನು ನಿಗದಿಪಡಿಸಲು ಕೆಳ ಹಂತದ ನೌಕರರ ಅಗತ್ಯತೆಗಳನ್ನು ಮತ್ತು ರಾಜ್ಯದ ಹಣಕಾಸು ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯನ್ನು ಪರಿಗಣನೆಗೆ ತೆಗೆದುಕೊಂಡ ನಂತರ ಆಯೋಗವು ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನವನ್ನು ರೂ.23,000 ಗಳಿಗೆ ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಿತು.
20. ಕರ್ನಾಟಕದಲ್ಲಿ ಬಹುತೇಕವಾಗಿ, 3ನೇ ರಾಜ್ಯ ವೇತನ ಆಯೋಗದ ಅವಧಿಯಿಂದಲೂ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನವನ್ನು ನಿರ್ಧರಿಸುವಾಗ, ಬಳಕೆ ವಿಧಾನವನ್ನು ಅಳವಡಿಸಿಕೊಳ್ಳಲಾಗಿದೆ.
21. 3ನೇ ರಾಜ್ಯ ವೇತನ ಆಯೋಗವು ನೌಕರರಿಗಾಗಿ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನವನ್ನು ನಿರ್ಧರಿಸುವ ಮೊದಲು ಹಲವು ಆಯ್ಕೆಗಳನ್ನು ಪರಿಶೀಲಿಸಿತು. ವಿಸ್ತೃತವಾಗಿ ಹೇಳುವುದಾದರೆ, ಅಕ್ರೋಯ್ಡ್ ವಿಧಾನದಲ್ಲಿರುವಂತೆ ಪ್ರತಿ ಕುಟುಂಬಕ್ಕೆ 3 ಬಳಕೆ ಘಟಕಗಳ ಪೌಷ್ಟಿಕತೆಯ ಮಾನದಂಡವನ್ನು ಮತ್ತು ಪ್ರತಿ ದಿನಕ್ಕೆ 2,700 ಕ್ಯಾಲೋರಿಗಳ ಬಳಕೆ ಘಟಕವನ್ನು ಅಳವಡಿಸಿಕೊಂಡು, 1986 ರ ಜೂನ್ ಅಂತ್ಯಕ್ಕೆ ರೂ.722 ಗಳ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನದ ನಿರ್ಧಾರಕ್ಕೆ ಬಂದಿತು. ಹಿಂದೆ ಜಾರಿಯಲ್ಲಿದ್ದ ಔಪಚಾರಿಕ ಪಡಿತರ ಸೌಲಭ್ಯದ ಅಂದಾಜು ರೂ.40 ಗಳನ್ನು ಪರಿಗಣನೆಗೆ ತೆಗೆದುಕೊಂಡ ನಂತರ, ರೂ.682 ಗಳ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ ನಿರ್ಧರಿಸಿತು.

22. ಬಳಕೆ ವಿಧಾನವನ್ನು ಮುಂದುವರಿಸುತ್ತಾ, 3ನೇ ರಾಜ್ಯ ವೇತನ ಆಯೋಗವು ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನವನ್ನು ಅಂದಾಜಿಸುವುದಕ್ಕೆ 15ನೇ ಭಾರತೀಯ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಮ್ಮೇಳನ ಸೂತ್ರದಲ್ಲಿ ಗುರುತಿಸಲಾದ ಇತರ ಮಾರ್ಗದರ್ಶಕ ಮಾನದಂಡಗಳನ್ನು ಅವಶ್ಯಕವೆಂದು ಪರಿಗಣಿಸಿ ಔಪಚಾರಿಕ ಪಡಿತರದ ವೆಚ್ಚ ರೂ.40 ಗಳ ಲಾಭ ಗಣನೆಗೆ ತೆಗೆದುಕೊಂಡು ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ ರೂ.1,115 ಗಳಾಗಿ ಲೆಕ್ಕ ಹಾಕಿರುತ್ತದೆ.
23. ಮತ್ತೊಂದು ಕಡೆ, ಹಿಂದಿನ ಪರಿಷ್ಕರಣೆಯ ನಂತರದಲ್ಲಿನ ಬೆಲೆ ಏರಿಕೆಯನ್ನು ಕೂಡ ಬಳಸಿಕೊಂಡು ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನದಲ್ಲಿ ಸೂಕ್ತ ಹೆಚ್ಚಳವನ್ನು ಅಂದಾಜಿಸಿದೆ. ದಿನಾಂಕ: 01.01.1978 ರಲ್ಲಿ ಚಾಲ್ತಿಯಲ್ಲಿದ್ದ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನಕ್ಕೆ ಹಣದುಬ್ಬರ ದರವನ್ನು ಅನ್ವಯಿಸುತ್ತಾ, ದಿನಾಂಕ: 01.07.1986 ಕ್ಕೆ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ ರೂ.601 ಗಳಿಗೆ ನಿಗದಿಪಡಿಸಿತು. ಹೆಚ್ಚು-ಕಡಿಮೆ ಅದರಂತೆಯೇ, ಆಯೋಗವು, ರಾಜ್ಯದ ತಲಾವಾರು ನಿವ್ವಳ ರಾಜ್ಯ ಆಂತರಿಕ ಉತ್ಪನ್ನ ಮಾನದಂಡವನ್ನು ಬಳಸಿ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನವು ಪ್ರತಿ ಮಾಹೆ ಸುಮಾರು ರೂ.806 ಗಳನ್ನು ಅಂದಾಜಿಸಿತು.
24. ಅಂತಿಮವಾಗಿ, ಆಯೋಗವು ಗೃಹ ಬಳಕೆ ಸಮೀಕ್ಷೆಯನ್ನು ಸಹ ಕೈಗೊಂಡಿತು ಮತ್ತು ಈ ಸಮೀಕ್ಷೆಯನ್ನು ಆಧರಿಸಿ, ಪ್ರತಿ ಮಾಸಿಕ ರೂ.750 ಗಳ (ದಿನಾಂಕ: 01.01.1986 ರಂತೆ) ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನದ ನಿರ್ಧಾರಕ್ಕೆ ಬಂದಿತು. 01.01.1986 ಮತ್ತು 01.07.1986 ರ ಅವಧಿಯ ನಡುವಿನ ಹಣದುಬ್ಬರವನ್ನು ಪೂರ್ಣವಾಗಿ ನಿಷ್ಪರಿಣಾಮಗೊಳಿಸಿ, ಬೆಲೆ ಸೂಚ್ಯಂಕ 608 ರಿಂದ 632 ಮಧ್ಯದ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ, ರೂ.750 ಗಳಿಗೆ ಹೆಚ್ಚುವರಿಯಾಗಿ ರೂ.29.55 ಗಳನ್ನು (ದರ ಏರಿಕೆಯ ಪರಿಹಾರವಾಗಿ) ಸೇರಿಸಿತು. ಈ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ, ಆಯೋಗವು ರೂ.780 ಗಳನ್ನು ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನವಾಗಿ ನಿರ್ಧರಿಸಿತು.
25. ದಿನಾಂಕ: 01.07.1986 ರಲ್ಲಿ ಕೇಂದ್ರ ಸರ್ಕಾರದ ನೌಕರರ ಕನಿಷ್ಠ ಉಪಲಬ್ಧಿಯು ರೂ.772.50 ಗಳಾಗಿತ್ತು ಎಂಬುದನ್ನು ಗಮನಿಸಬಹುದಾಗಿದೆ. ಇದನ್ನು ಹಾಗೂ ಆಯೋಗವು ಕೈಗೊಂಡ ಗೃಹ ಬಳಕೆ ಸಮೀಕ್ಷೆಯ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ಲೆಕ್ಕ ಹಾಕಲಾದ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನವನ್ನು ಸಹ ಗಮನದಲ್ಲಿಟ್ಟುಕೊಂಡು, 3ನೇ ರಾಜ್ಯ ವೇತನ ಆಯೋಗವು, ದಿನಾಂಕ: 01.07.1986 ರಂದು ಮಾಸಿಕ ರೂ.780 ಗಳ ಕನಿಷ್ಠ ಮೂಲ ವೇತನವನ್ನು ನಿಗದಿಪಡಿಸಿತು.
26. 4ನೇ ರಾಜ್ಯ ವೇತನ ಆಯೋಗವು ಮೂಲತಃ ಅಕ್ರೋಯ್ಡ್ ಸೂತ್ರದ ತತ್ವಗಳನ್ನಾಧರಿಸಿ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನವನ್ನು ಅಂದಾಜಿಸಿತಾದರೂ ಕುಟುಂಬದ ಸರಾಸರಿ ಗಾತ್ರವು ಐದು ಜನ ಸದಸ್ಯರನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿರುವುದಾಗಿ ಅಂದಾಜಿಸಿದೆ. ಹಿಂದಿನ ಆಯೋಗವು ಮಾದರಿ ಕುಟುಂಬದ ಬಳಕೆ ವೆಚ್ಚವನ್ನು ತಿಳಿದುಕೊಳ್ಳಲು ಯಾವುದೇ ಹೊಸ ಕ್ರಮ ಕೈಗೊಳ್ಳುವ ಅಗತ್ಯತೆ ಇಲ್ಲವೆಂದು ಅಭಿಪ್ರಾಯಪಟ್ಟು ಅದನ್ನು ಆಧಾರವಾಗಿಟ್ಟುಕೊಂಡು ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನವನ್ನು ನಿಗದಿಪಡಿಸಬಹುದೆಂದು ನಿರ್ಧರಿಸಿತು.
27. ಪ್ರಸಕ್ತ ಮೂಲ ವೇತನ ರೂ.780 ಗಳಿಗೆ ಅನ್ವಯಿಸುವ ಶೇ.85 ರಷ್ಟು ತುಟ್ಟಿ ಭತ್ಯೆ, ಮನೆ ಬಾಡಿಗೆ ಭತ್ಯೆ ಮತ್ತು ನಗರ ಪರಿಹಾರ ಭತ್ಯೆ ಸೇರಿಸಿದಲ್ಲಿ ಅತಿ ಕಡಿಮೆ ವೇತನ ಪಡೆಯುವ ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರು ಅಂದಾಜು ರೂ.1,500 ಗಳ ಮೊತ್ತವನ್ನು ಪಡೆಯಲು ಅರ್ಹನಾಗಿರುತ್ತಾನೆ ಎಂದು ಅದು ಗಮನಿಸಿದೆ. ಅಲ್ಲದೆ ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರು ಪ್ರತಿ ತಿಂಗಳಿಗೆ ರೂ.1,600 ಗಳ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನಕ್ಕೆ ಬೇಡಿಕೆಯನ್ನು ಸಲ್ಲಿಸಿರುತ್ತಾರೆ ಎಂಬುದನ್ನು ಸಹ ಗಮನಿಸಿದೆ. ಈ ಬೇಡಿಕೆಯನ್ನು ಗಮನದಲ್ಲಿಟ್ಟುಕೊಂಡು, ಪ್ರತಿ ಮಾಹೆ

ಕನಿಷ್ಠ ರೂ.1,600 ಗಳಷ್ಟು ಉಪಲಬ್ಧಿ ದೊರಕುವಂತೆ ಆಯೋಗವು ಪ್ರಸಕ್ತ ಮೂಲ ವೇತನದ ಮೇಲೆ ಶೇ.7.5 ರಷ್ಟು ಹೆಚ್ಚಳವನ್ನು ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಿತು.

28. 2005 ರಲ್ಲಿ ರಚಿಸಲಾದ 5ನೇ ರಾಜ್ಯ ವೇತನ ಆಯೋಗವು 'ಮಾರ್ಪಡಿಸಿದ ಸ್ಥಿರ ಸಾಪೇಕ್ಷ ಆದಾಯ ಮಾನದಂಡ' (modified constant relative income criteria) ವು ನೌಕರರು ಮತ್ತು ಸರ್ಕಾರ, ಇಬ್ಬರೂ ದೃಷ್ಟಿಯಿಂದಲೂ ಉತ್ತಮ ಆಯ್ಕೆಯಾಗಿದೆ ಎಂದು ಅಭಿಪ್ರಾಯಪಟ್ಟಿರುತ್ತದೆ. ಅದರಂತೆ, ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನವನ್ನು ಮುಂದೆ ವಿವರಿಸಲಾದ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ನಿರ್ಧರಿಸಿದೆ. ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರವು 1998 ರಲ್ಲಿ ಅಧಿಕಾರಿ ವೇತನ ಸಮಿತಿಯನ್ನು ರಚಿಸಿ ದಿನಾಂಕ: 01.04.1998 ರಿಂದ ಜಾರಿಗೆ ಬರುವಂತೆ ರೂ.2,500 ಗಳ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನವನ್ನು ನಿಗದಿಪಡಿಸಿತು. ದಿನಾಂಕ: 01.07.2005 ರಂದು 5ನೇ ರಾಜ್ಯ ವೇತನ ಆಯೋಗದ ವರದಿಯ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ಪರಿಷ್ಕರಿಸಲಾದ ಈ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನದ ಮೇಲೆ ಲಭ್ಯವಾಗುವ ತುಟ್ಟಿ ಭತ್ಯೆಯು ಶೇ.71 ರಷ್ಟು ಆಗಿತ್ತು. ಆಯೋಗವು, 1999-2000 ದಿಂದ 2004-2005 ರ ಅವಧಿಯ ತಲಾ ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ನಿವ್ವಳ ಆದಾಯದಲ್ಲಿ ಆದ ಶೇ.23.70 ರಷ್ಟು ಹೆಚ್ಚಳವನ್ನು ಮೂಲ ವೇತನ ಮತ್ತು ತುಟ್ಟಿ ಭತ್ಯೆಯ ಒಟ್ಟು ಮೊತ್ತಕ್ಕೆ ಪರಿಹಾರ ಅಂಶವಾಗಿ ಸೇರಿಸಿತು. ಈ ಲೆಕ್ಕಚಾರದಂತೆ ಸರಾಸರಿ ಉಪಲಬ್ಧಿ ರೂ.5,288 ಗಳಾಗುತ್ತದೆ. (ರೂ.2,500+ರೂ.1,775+ರೂ.1,013, ಕೊನೆಯ ಮೊತ್ತವು ರೂ.4,275 ರ ಮೇಲೆ ಶೇ.23.70 ರಷ್ಟು ಪರಿಹಾರ ಅಂಶವಾಗಿದೆ). ನೌಕರರ ಸಂಘಗಳು, ದಿನಾಂಕ: 01.04.2004 ರಿಂದ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ ರೂ.5,000 ಗಳನ್ನು ಅಥವಾ ದಿನಾಂಕ: 01.06.2006 ರಿಂದ ರೂ. 6,000 ಗಳನ್ನು ನಿಗದಿಪಡಿಸಬೇಕೆಂದು ಆಯೋಗವನ್ನು ಕೋರಿರುತ್ತವೆ. ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರದ ವಿತ್ತೀಯ ಪರಿಸ್ಥಿತಿ ಮತ್ತು ಅದರ ಎದುರಿದ್ದ ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳ ಮಿತಿಗಳನ್ನು ಪರಿಗಣನೆಗೆ ತೆಗೆದುಕೊಂಡು ಆಯೋಗವು ದಿನಾಂಕ: 01.07.2005 ರಿಂದ ಜಾರಿಗೆ ಬರುವಂತೆ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನವನ್ನು ರೂ.4,800 ಗಳಿಗೆ ನಿಗದಿಪಡಿಸಿತು. ಇದು, ಪರಿಷ್ಕೃತ ಮನೆ ಬಾಡಿಗೆ ಭತ್ಯೆ (ಹೆಚ್‌ಆರ್‌ಎ) ಮತ್ತು ನಗರ ಪರಿಹಾರ ಭತ್ಯೆ (ಸಿಸಿಎ) ಸೇರಿಸಿದಲ್ಲಿ ನೌಕರರ ಸಂಘದ ಬೇಡಿಕೆಯಾಗಿದ್ದ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನಕ್ಕೆ ಹತ್ತಿರವಾಗಿದ್ದು, ತೃಪ್ತಿಕರ ಮತ್ತು ಸಮರ್ಪಕವಾಗಿದೆ ಎಂಬುದನ್ನು ಗಮನಿಸಿತು.
29. 2017ರ 6ನೇ ರಾಜ್ಯ ವೇತನ ಆಯೋಗವು ಸಹ, 2016ರ 7ನೇ ಕೇಂದ್ರ ವೇತನ ಆಯೋಗದಂತೆಯೇ ಪ್ರಾರಂಭಿಕ ಹಂತದ ನೌಕರರು ವೇತನವನ್ನು ನಿಗದಿಪಡಿಸಲು ಅಕ್ರೋಯ್ಡ್ ಸೂತ್ರವನ್ನು ಆಧಾರವನ್ನಾಗಿ ಅಳವಡಿಸಿಕೊಂಡು ನೌಕರರಿಗೆ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನವನ್ನು ನಿರ್ಧರಿಸಿದೆ. ಆದರೆ, ಕೇಂದ್ರ ಸರ್ಕಾರದಂತೆ ಗ್ರೂಪ್ ಡಿ ನೌಕರರನ್ನು ರದ್ದುಗೊಳಿಸುವ ಅಥವಾ ಗ್ರೂಪ್ ಸಿ ಸೇವೆಗಳೊಂದಿಗೆ ವಿಲೀನಗೊಳಿಸುವ ಉದ್ದೇಶ ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರದ ಮುಂದಿರದ ಕಾರಣ ಗ್ರೂಪ್ ಡಿ ನೌಕರರಿಗೆ ಕೌಶಲ್ಯ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಗಾಗಿ ಕೇಂದ್ರ ಆಯೋಗ ನೀಡಿದಂತೆ ಶೇ.25 ರಷ್ಟು ಹೆಚ್ಚುವರಿ ವ್ಹೇಟೇಜ್ ನೀಡಲಿಲ್ಲ. 15ನೇ ಭಾರತೀಯ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಮ್ಮೇಳನದ ಲೆಕ್ಕಚಾರದನ್ವಯ ಮಾಸಿಕ ಕನಿಷ್ಠ ವೆಚ್ಚಗಳನ್ನು ಪರಿಗಣನೆಗೆ ತೆಗೆದುಕೊಂಡು ಆರ್ಥಿಕ ಮತ್ತು ಸಾಂಖ್ಯಿಕ ನಿರ್ದೇಶನಾಲಯದಿಂದ ಪಡೆಯಲಾದ ಅಂದಿನ ದರಗಳ ಆಧಾರದಲ್ಲಿ 6ನೇ ರಾಜ್ಯ ವೇತನ ಆಯೋಗವು ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನವನ್ನು ಕೋಷ್ಟಕ 5.3 ರಲ್ಲಿರುವಂತೆ ಅಂದಾಜಿಸಿದೆ.

ಕೋಷ್ಟಕ 5.3					
6ನೇ ಕರ್ನಾಟಕ ರಾಜ್ಯ ವೇತನ ಆಯೋಗದಿಂದ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನದ ಲೆಕ್ಕಚಾರ					
ಕ್ರ. ಸಂ	ಸಾಮಗ್ರಿಗಳು	ಪ್ರತಿದಿನದ ಪಿಸಿಯು	ಪ್ರತಿ ತಿಂಗಳ 3 ಸಿ.ಯು.	ದಿನಾಂಕ: 01.07.2017 ರಂದಿನ ಬೆಲೆಗಳು (ರೂ.)	ವೆಚ್ಚಗಳು (ರೂ.)
1	ಅಕ್ಕಿ/ಗೋಧಿ	475 ಗ್ರಾಂ	42.75 ಕಿಲೋಗ್ರಾಂ	40.94	1,750.19
2	ಬೇಳೆ (ತೊಗರಿ/ಉದ್ದು/ಹೆಸರು)	80 ಗ್ರಾಂ	7.20 ಕಿಲೋಗ್ರಾಂ	79.93	575.50
3	ಕಚ್ಚಾ ತರಕಾರಿಗಳು Vegetables	100 ಗ್ರಾಂ	9.00 ಕಿಲೋಗ್ರಾಂ	36.93	332.37
4	ಹಸಿರು ತರಕಾರಿಗಳು	125 ಗ್ರಾಂ	11.25 ಕಿಲೋಗ್ರಾಂ	42.03	472.84
5	ಇತರೆ ತರಕಾರಿಗಳು	75 ಗ್ರಾಂ	6.75 ಕಿಲೋಗ್ರಾಂ	25.08	169.29
6	ಹಣ್ಣುಗಳು	120 ಗ್ರಾಂ	10.80 ಕಿಲೋಗ್ರಾಂ	64.47	696.28
7	ಹಾಲು	200 ಎಂ. ಎಲ್	18.00 ಲೀಟರ್	37.00	666.00
8	ಸಕ್ಕರೆ/ಬೆಲ್ಲ	56 ಗ್ರಾಂಗಳು	5.00 ಕಿಲೋಗ್ರಾಂ	43.54	217.70
9	ಖಾದ್ಯ ತೈಲ	40 ಗ್ರಾಂಗಳು	3.60 ಕಿಲೋಗ್ರಾಂ	114.01	410.44
10	ಮೀನು		2.50 ಕಿಲೋಗ್ರಾಂ	234.00	585.00
11	ಮಾಂಸ		5.00 ಕಿಲೋಗ್ರಾಂ	394.03	1,970.15
12	ಮೊಟ್ಟೆ		90 ಸಂಖ್ಯೆಗಳು.	5.00	450.00
13	ಮಾರ್ಜಕಗಳು		ರೂ.	290.09	290.09
14	ಬಟ್ಟೆ		5.50 ಮೀಟರ್‌ಗಳು Mtr	121.04	665.72
15	ಒಟ್ಟು (1 ರಿಂದ 14)				9,251.55
16	ಇಂಧನ, ವಿದ್ಯುತ್, ನೀರಿನ ದರಗಳು ಇತ್ಯಾದಿ.				2,312.89
17	0.80 ರಿಂದ ಒಟ್ಟು (15)ರ ಭಾಗಿಸುವಿಕೆ				11,564.44
18	ವಿವಾಹ, ಮನೋರಂಜನೆ, ಹಬ್ಬಗಳು ಇತ್ಯಾದಿ.				2,040.78
19	0.85 ರಿಂದ ಒಟ್ಟು (17)ರ ಭಾಗಿಸುವಿಕೆ				13,605.22
20	ಗೃಹ				1,511.69
21	0.90 ರಿಂದ ಒಟ್ಟು (19) ರ ಭಾಗಿಸುವಿಕೆ				15,116.91
22	ಮನರಂಜನೆ ಮತ್ತು ಹಬ್ಬಗಳ ಮೇಲಿನ ವೆಚ್ಚವಲ್ಲದೆ ಸಾರಿಗೆ, ಶಿಕ್ಷಣ, ಗೃಹ ಬಳಕೆಯ ಸಾಮಗ್ರಿಗಳು, ಮೋಬೈಲ್ ಫೋನ್‌ಗಳು ಮತ್ತು ಅಂರ್ಜಾಲ ಬಳಕೆ ಮುಂತಾದ ಹೊಸ ಸಾಮಗ್ರಿಗಳ ಮೇಲಿನ ವೆಚ್ಚ				1,679.66
23	0.90 ರಿಂದ ಒಟ್ಟು (21) ರ ಭಾಗಿಸುವಿಕೆ				16,796.57
24	ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ (ಸನಿಹದ ಮೊತ್ತ)				16,800.00

30. ಆಯೋಗವು, ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ ನಿರ್ಧರಿಸಲು 'ಮಾರ್ಪಡಿಸಿದ ಸ್ಥಿರ ಸಾಪೇಕ್ಷ ಆದಾಯ' ವಿಧಾನವನ್ನು ಸಹ ಪರಿಗಣಿಸಿದೆ. ಕಳೆದ ವೇತನ ಪರಿಷ್ಕರಣೆ ಸಮಯದಲ್ಲಿ 2012-13 ರಲ್ಲಿನ ಸ್ಥಿರ ಬೆಲೆಗಳಲ್ಲಿ ರಾಜ್ಯದ ತಲಾ ಜಿಎಸ್‌ಡಿಪಿ ಆದಾಯ ರೂ.94,417 ರಿಂದ 2016-17 ರಲ್ಲಿ ರೂ.1,20,403 ಗಳಿಗೆ ಹೆಚ್ಚಳವಾಗಿರುವುದನ್ನು ಲೆಕ್ಕ ಹಾಕಿದೆ. ಇದು 2012-13 ರಿಂದ 2016-17 ರ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿನ ಶೇ.27.52 ರಷ್ಟು ಹೆಚ್ಚಳವನ್ನು ನಿರೂಪಿಸಿದೆ. ಇದನ್ನು ಗಮನದಲ್ಲಿಟ್ಟುಕೊಂಡು, ನೌಕರರ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನದ ಪರಿಷ್ಕರಣೆಯನ್ನು ನಿರ್ಧರಿಸಲು ಶೇ.30 ರಷ್ಟು ಹೆಚ್ಚಳ ಸಮಂಜಸವಾಗಿರುತ್ತದೆ ಎಂದು ಆಯೋಗವು ಭಾವಿಸಿತು.
31. ಆಯೋಗವು, ನಂತರ ಈ ಮುಂದಿನ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನವನ್ನು ನಿಗದಿಪಡಿಸಲು ಮುಂದುವರೆಯಿತು. ಪೂರ್ವ ಪರಿಷ್ಕೃತ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನವು ರೂ.9,600 ಆಗಿತ್ತು. ಇದನ್ನು ಶೇ.30 ರಷ್ಟು ಹೆಚ್ಚಿಸಿ ರೂ.12,480 ಗಳಾಗಿಸಿ, ದಿನಾಂಕ: 01.07.2017 ರಂತೆ ಮೊತ್ತಕ್ಕೆ ಅನ್ವಯವಾಗುವ ಶೇ.45.25 ರಷ್ಟು ತುಟ್ಟಿ ಭತ್ಯೆ ಇದಕ್ಕೆ ಸೇರ್ಪಡಿಸಿದಾಗ ಒಟ್ಟು ಮೊತ್ತ ರೂ.16,824 ಗಳಾಗುತ್ತದೆ. ಈ ಮೊತ್ತವು 15ನೇ ಐಎಲ್‌ಸಿ ಸೂತ್ರದ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ಲೆಕ್ಕ ಹಾಕಲಾದ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ ರೂ.16,800 ಗಳಿಗೆ ಸೂಕ್ತ ಸಂವಾದಿಯಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಈ ಮೊತ್ತವನ್ನು ಆಯೋಗವು ಪೂರ್ಣಾಂಶಕ್ಕೆ ಏರಿಸಿ ಪರಿಷ್ಕರಿಸಲಾದ ಕನಿಷ್ಠ ಮೂಲ ವೇತನವನ್ನಾಗಿ ರೂ.17,000 ಗಳಿಗೆ ನಿಗದಿಪಡಿಸಿದೆ.

7ನೇ ರಾಜ್ಯ ವೇತನ ಆಯೋಗದ ಪರಿಶೀಲನಾ ವಿಧಾನ

32. ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನವನ್ನು ನಿರ್ಧರಿಸಲು ಈ ಆಯೋಗವು ಸಹ ಎರಡೂ ವಿಧಾನಗಳನ್ನು ಅಳವಡಿಸಿಕೊಂಡಿದೆ. ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನದ ಲೆಕ್ಕಚಾರದಡೆ ಗಮನ ಹರಿಸುವ ಮೊದಲು, ಕೆಎಸ್‌ಜಿಇಎ ಸಂಘವು ಚಾಲ್ತಿಯಲ್ಲಿರುವ ಮೂಲ ವೇತನಕ್ಕೆ ದಿನಾಂಕ: 01.07.2022 ರ ತುಟ್ಟಿ ಭತ್ಯೆಯನ್ನು ವಿಲೀನಗೊಳಿಸುವುದರ ಮೂಲಕ ದಿನಾಂಕ: 01.07.2022 ರಿಂದ ಮಾಸಿಕ ರೂ.31,000 ಗಳ ಕನಿಷ್ಠ ಮೂಲ ವೇತನವನ್ನು ನಿಗದಿಪಡಿಸುವಂತೆ ಮತ್ತು ಮೂಲ ವೇತನದ ಶೇ.40 ರಷ್ಟು ಫಿಟ್ಟಿಂಗ್ ಸೌಲಭ್ಯವನ್ನು ನೀಡುವಂತೆ ಆಯೋಗವನ್ನು ಒತ್ತಾಯಪಡಿಸಿರುವುದನ್ನು ತಿಳಿಸುವುದು ಅಗತ್ಯವಾಗಿದೆ. ತದನಂತರ, ಬಳಕೆಯ ಸಂಚಯದಲ್ಲಿರುವ ಸರಕುಗಳ ಮಾರುಕಟ್ಟೆ ದರಗಳ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ಸಂಘವು ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನದ ಕೋರಿಕೆಯನ್ನು ರೂ.33,000 ಗಳಿಗೆ ಹೆಚ್ಚಿಸಿತು. ಕೆಲವು ಇತರೆ ಸಂಘಗಳು ಮತ್ತು ವ್ಯಕ್ತಿಗಳು, ಅವರ ಬೇಡಿಕೆಗಳಿಗೆ ಆಧಾರಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸದೆ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನವನ್ನು ರೂ.34,000 ಗಳಿಂದ ರೂ.45,000 ಗಳವರೆಗೆ ಹಲವು ಹಂತಗಳಲ್ಲಿ ನಿಗದಿಪಡಿಸುವಂತೆ ಕೋರಿರುತ್ತಾರೆ.
33. ಅಕ್ರೋಯ್ಡ್ ಸೂತ್ರ ಮತ್ತು 15ನೇ ಐಎಲ್‌ಸಿ ಮಾನದಂಡಗಳನ್ವಯ ಒಂದು ಕುಟುಂಬವು 4 ಸದಸ್ಯರನ್ನು ಹೊಂದಿರುತ್ತದೆ ಎಂಬುದನ್ನು ಇಲ್ಲಿ ಸ್ಮರಿಸಬಹುದು. ಕುಟುಂಬದ ಬಳಕೆಯು 3 ಘಟಕಗಳಾಗಿದ್ದು, ವಯಸ್ಕ ಪುರುಷನಿಗೆ 1 ಘಟಕ, ಮಹಿಳಾ ಸದಸ್ಯರಿಗಾಗಿ 0.8 ಘಟಕ ಮತ್ತು ಎರಡು ಮಕ್ಕಳು ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬರಿಗೆ 0.60 ಘಟಕವಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಇದು 6ನೇ ರಾಜ್ಯ ವೇತನ ಆಯೋಗವು ಅಳವಡಿಸಿಕೊಂಡ ಬಳಕೆ ಮಾದರಿಯಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಆದಾಗ್ಯೂ, ಒಂದು ಕುಟುಂಬದ ಮಹಿಳಾ ಸದಸ್ಯರ ಬಳಕೆಯನ್ನು ಒಂದು ಪೂರ್ಣ ಘಟಕವಾಗಿ ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳಬೇಕು ಎಂಬುದು ಈ ಆಯೋಗದ ಅಭಿಪ್ರಾಯವಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಅದರಂತೆ, ಆಹಾರದ ಮೇಲಿನ ಕನಿಷ್ಠ ವೆಚ್ಚವನ್ನು ಲೆಕ್ಕ ಹಾಕುವ ಉದ್ದೇಶಕ್ಕಾಗಿ ಒಂದು ಕುಟುಂಬದ ಬಳಕೆ ಘಟಕಗಳ ಒಟ್ಟು ಸಂಖ್ಯೆಯು 3.2 ಆಗುತ್ತದೆ. ಜೂನ್ 2022 ರಲ್ಲಿ ಚಾಲ್ತಿಯಲ್ಲಿದ್ದ ದರಗಳಲ್ಲಿ 3.2^{3*} ಬಳಕೆ ಘಟಕಗಳನ್ನು ಬಳಸಿಕೊಂಡು 01.07.2022 ರಲ್ಲಿದ್ದಂತೆ ಆಹಾರ ಮತ್ತು ವಸ್ತ್ರಗಳ ಮೇಲಿನ ಕನಿಷ್ಠ ವೆಚ್ಚವನ್ನು ಕೋಷ್ಟಕ 5.4 ರಲ್ಲಿ ತೋರಿಸಲಾಗಿದೆ.

3* ಪ್ರಾತಿನಿಧಿಕವಾಗಿ ಒಬ್ಬ ನೌಕರನ ಕುಟುಂಬದ ಕನಿಷ್ಠ ಬಳಕೆಯ ಮಟ್ಟವನ್ನು ನಿರ್ಧರಿಸಲು ಅಕ್ಟೋಬರ್ ಸೂತ್ರದ 3 ಘಟಕಗಳ ಎದುರು ನಾವು ಪ್ರತಿ ಕುಟುಂಬಕ್ಕೆ 3.2 ಬಳಕೆಯ ಘಟಕಗಳನ್ನು ತೆಗೆದುಕೊಂಡಿರುವುದಕ್ಕೆ ಸ್ವಲ್ಪ ವಿವರಣೆಯ ಅಗತ್ಯವಿದೆ. ಅಕ್ಟೋಬರ್ ಸೂತ್ರವು 4 ಸದಸ್ಯರಿರುವ ಪ್ರತಿನಿಧಿ ಕುಟುಂಬವನ್ನು ಆಧರಿಸಿದೆ ಮತ್ತು ವಯಸ್ಕ ಪುರುಷನಿಗೆ 1.0 ಬಳಕೆಯ ಘಟಕ, ಪ್ರತಿನಿಧಿ ವಯಸ್ಕ ಮಹಿಳೆಗೆ 0.80 ಘಟಕ ಮತ್ತು ಇಬ್ಬರೂ ಮಕ್ಕಳಲ್ಲಿ ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬರಿಗೆ 0.6 ಘಟಕ $(1+0.8+0.6+0.6=3.0)$. ಸರ್ಕಾರದಲ್ಲಿ ಮಹಿಳೆಯ ಭಾಗವಹಿಸುವಿಕೆ ಗಣನೀಯವಾಗಿ ಹೆಚ್ಚಾಗುತ್ತಿರುವಂತೆಯೇ ಕುಟುಂಬದ ಸಾಮಾಜಿಕ ಜೀವನದಲ್ಲಿ ಮತ್ತು ಮಹಿಳೆಯರ ಪೌಷ್ಟಿಕಾಂಶದ ಸುಧಾರಣೆಗೆ ಹೆಚ್ಚಿನ ಪ್ರಾಶಸ್ತ್ಯ ನೀಡಲಾಗುತ್ತಿರುವುದರಿಂದ ಸ್ಥಾಪಿತ ಮಾನದಂಡಗಳನ್ನು ಸ್ವಲ್ಪ ಬದಲಾಯಿಸಿ ಒಂದು ನೌಕರನ ಕುಟುಂಬದ ಕನಿಷ್ಠ ಬಳಕೆ ವೆಚ್ಚದ ಲೆಕ್ಕಾಚಾರದಲ್ಲಿ ವಯಸ್ಕ ಪುರುಷ ಮತ್ತು ಮಹಿಳೆಯ ಬಳಕೆಯ ಮೇಲೆ ಸಮಾನ ಅಧಿಕಾಂಶವನ್ನು ಒದಗಿಸಬೇಕೆಂದು ಆಯೋಗವು ಭಾವಿಸುತ್ತದೆ.

ಕೋಷ್ಟಕ 5.4							
ದಿನಾಂಕ: 01.07.2022 ರಂತೆ ಅಕ್ಟೋಬರ್ ಸೂತ್ರದ ಪ್ರಕಾರ ಬಳಕೆ ವೆಚ್ಚ							
ಕ್ರ. ಸಂ.	ಸಾಮಗ್ರಿಗಳು	ಪ್ರತಿ ದಿನದ ಪಿಸಿಯು	3 ಸಿಯು	ಪ್ರತಿ ಮಾಸಿಕ 3 ಸಿಯು	ಪ್ರತಿ ಘಟಕದ ದರ (ರೂ.)	ಪ್ರತಿ ಮಾಸಿಕ ಒಟ್ಟು ದರ 3 ಸಿಯು ಗಳಿಗಾಗಿ (ರೂ.)	ಪ್ರತಿ ಮಾಸಿಕ ಒಟ್ಟು ದರ 3.2 ಸಿಯು ಗಳಿಗಾಗಿ (ರೂ.)
1	ಅಕ್ಕಿ/ಗೋಧಿ	475 ಗ್ರಾಂ	42,750 ಗ್ರಾಂ	42.75 ಕಿಲೋಗ್ರಾಂ	48.33	2,066.11	2,203.85
2	ಬೇಳೆ ತೋಗರಿ/ ಉದ್ದು/ಹೆಸರು	80 ಗ್ರಾಂ	7200 ಗ್ರಾಂ	7.20 ಕಿಲೋಗ್ರಾಂ	126.35	909.71	970.36
3	ಕಚ್ಚಾ ತರಕಾರಿಗಳು Vegetables	100 ಗ್ರಾಂ	9000 ಗ್ರಾಂ	9.00 ಕಿಲೋಗ್ರಾಂ	32.87	295.83	315.55
4	ಹಸಿರು ತರಕಾರಿಗಳು	125 ಗ್ರಾಂ	11250 ಗ್ರಾಂ	11.25 ಕಿಲೋಗ್ರಾಂ	90.83	1,021.84	1,089.96
5	ಇತರೆ ತರಕಾರಿಗಳು	75 ಗ್ರಾಂ	6750 ಗ್ರಾಂ	6.75 ಕಿಲೋಗ್ರಾಂ	36.93	249.28	265.90
6	ಹಣ್ಣುಗಳು	120 ಗ್ರಾಂ	10800 ಗ್ರಾಂ	10.80 ಕಿಲೋಗ್ರಾಂ	73.43	793.04	845.91
7	ಹಾಲು	200 ಎಂ.ಎಲ್	18000 ಎಂ.ಎಲ್	18.00 ಲೀಟರ್	45.34	816.12	870.53
8	ಸಕ್ಕರೆ/ಬೆಲ್ಲ	56 ಗ್ರಾಂ	5040 ಗ್ರಾಂ	5.04 ಕಿಲೋಗ್ರಾಂ	40.67	204.98	218.65
9	ಖಾದ್ಯ ತೈಲ	40 ಗ್ರಾಂ	3600 ಗ್ರಾಂ	3.60 ಕಿಲೋಗ್ರಾಂ	200.6	722.16	770.30
10	ಮೀನು	28 ಗ್ರಾಂ	840 ಗ್ರಾಂ	2.50 ಕಿಲೋಗ್ರಾಂ	221.26	553.15	590.03
11	ಮಾಂಸ	56 ಗ್ರಾಂ	1680 ಗ್ರಾಂ	5.00 ಕಿಲೋಗ್ರಾಂ	433.98	2169.9	2,314.56
12	ಮೊಟ್ಟೆ	1 ಸಂ.	30 ಸಂ.	90 ಸಂ.	5.71	513.90	548.16
13	ಮಾರ್ಜಕಗಳು- ಸ್ನಾನ & ತೊಳೆಯುವ ಸಾಬೂನು ತೊಳೆಯುವ ಪುಡಿ, ಇತ್ಯಾದಿ				ರೂ/ ಮಾಸಿಕ	237.56	253.40
14	ಬಟ್ಟೆ			5.50 ಮೀಟರ್	162.03	891.17	950.58
15	ಒಟ್ಟು (1 ರಿಂದ 14 ರವರೆಗೆ)					11,444.75	12,207.73

34. ಇದರ ಜೊತೆಗೆ, ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರನು ಗೃಹ, ಇಂಧನ, ವಿದ್ಯುತ್, ನೀರು, ಸಾರಿಗೆ, ಶಿಕ್ಷಣ, ಮನರಂಜನೆಯ ಸೌಲಭ್ಯಗಳು ಮತ್ತು ಅತಿ ವೇಗವಾಗಿ ಬದಲಾಗುತ್ತಿರುವ ಆರ್ಥಿಕತೆಯಲ್ಲಿ, ವಿದ್ಯುನ್ಮಾನ ಸಾಧನಗಳು ಮತ್ತು ಅಂತರ್ಜಾಲ ಬಳಕೆಯ ಮೇಲೆ ವೆಚ್ಚವನ್ನು ಭರಿಸಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಯಾವುದೇ ಹಂತದಲ್ಲಿಯೂ ನೌಕರನಿಗೆ ಈ ವೆಚ್ಚ ಅಂಶಗಳು (ಬಾಬುಗಳು) ಅತ್ಯಗತ್ಯವೆನಿಸಲು ಅರ್ಹವಾಗುತ್ತವೆ ಮತ್ತು ಹಿಂದಿನ ವೇತನ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಗಮನಿಸಿದಂತೆ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನದ ಲೆಕ್ಕಚಾರಕ್ಕೆ ಇವುಗಳನ್ನು ಸೇರಿಸಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಹೀಗಾಗಿ, ಮೇಲಿನ ಕೋಷ್ಟಕ 5.3 ರಲ್ಲಿ ತೋರಿಸಿರುವ ಆಹಾರ ಮತ್ತು ವಸ್ತ್ರಗಳ ಮೇಲಿನ ವೆಚ್ಚಕ್ಕೆ, ಕೆಳಗಿನ ಕೋಷ್ಟಕ 5.4 ರಲ್ಲಿ ತೋರಿಸಿರುವ ಆಹಾರೇತರ ಅಂಶಗಳ ಮೇಲಿನ ವೆಚ್ಚವನ್ನೂ ಸೇರಿಸಬೇಕು.

ಕೋಷ್ಟಕ 5.5			
ದಿನಾಂಕ: 01.07.2022ರಂತೆ ಆಹಾರೇತರ ಸಾಮಗ್ರಿಗಳಿಗಾಗಿ ವೆಚ್ಚ			
(ರೂ. ಗಳಲ್ಲಿ)			
16	ಇಂಧನ, ವಿದ್ಯುತ್, ಮತ್ತು ನೀರಿನ ಶುಲ್ಕಗಳು	2,861.19	3,051.93
17	ಒಟ್ಟು (ಕೋಷ್ಟಕ 5.3 ರಲ್ಲಿನ 15) 0.80 ರಿಂದ ಭಾಗಿಸುವುದು	14,305.94	15,259.67
18	ಮದುವೆ, ಮನರಂಜನೆ, ಹಬ್ಬಗಳು, ಇತ್ಯಾದಿ	2,524.58	2,692.88
19	ಒಟ್ಟು (17) 0.85 ರಿಂದ ಭಾಗಿಸುವುದು	16,830.52	17,952.55
20	ಗೃಹ	1,870.06	1,994.73
21	ಒಟ್ಟು (19) 0.90 ರಿಂದ ಭಾಗಿಸುವುದು	18,700.58	19,947.28
22	ಮನರಂಜನೆ ಮತ್ತು ಹಬ್ಬಗಳ ಮೇಲಿನ ವೆಚ್ಚವಲ್ಲದೆ ಸಾರಿಗೆ, ಶಿಕ್ಷಣ, ಗೃಹ ಬಳಕೆಯ ಸಾಮಗ್ರಿಗಳು, ಮೋಬೈಲ್ ಫೋನ್‌ಗಳು ಮತ್ತು ಅಂರ್ಜಾಲ ಬಳಕೆ ಮುಂತಾದ ಹೊಸ ಸಾಮಗ್ರಿಗಳ ಮೇಲಿನ ವೆಚ್ಚ	2,077.84	2,216.36
23	ಒಟ್ಟು - (21) 0.90 ರಿಂದ ಭಾಗಿಸುವುದು	20,778.42	22,163.64
24	ಒಟ್ಟು ವೆಚ್ಚ (ಸನಿಹದ ಮೊತ್ತ)		22,200.00

35. ಆಡಳಿತದ ಶ್ರೇಣಿ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯ ಆರಂಭದಲ್ಲಿಯಾದರೂ ಸರಿ, ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರನ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನದ ನಿರ್ಧರಣೆಗೆ ಕೇವಲ ಒಂದು ಕುಟುಂಬದ ಕನಿಷ್ಠ ಬಳಕೆಯ ಅಗತ್ಯತೆಗಳನ್ನು ಭರಿಸುವುದನ್ನು ಆಧಾರವಾಗಿಟ್ಟುಕೊಳ್ಳಲು ಸಾಧ್ಯವಿಲ್ಲ ಎಂಬುದನ್ನು ಪ್ರತ್ಯೇಕವಾಗಿ ಹೇಳಬೇಕಿಲ್ಲ. ಸಾರ್ವಜನಿಕರ ದೃಷ್ಟಿಯಲ್ಲಿ ಆತ ಅಥವಾ ಆಕೆಯು ಸರ್ಕಾರವನ್ನು ಪ್ರತಿನಿಧಿಸುವುದರಿಂದ, ಆತ ಅಥವಾ ಆಕೆಯ ಉತ್ತಮ ಜೀವನ ಮಟ್ಟವನ್ನು ಸಮರ್ಪಕವಾಗಿ ಖಚಿತಪಡಿಸುವಂತಾಗಬೇಕು ಮತ್ತು ನೌಕರ ಮತ್ತು ಆತನ ಕುಟುಂಬವು ಕಾಲಕ್ಕೆ ತಕ್ಕ ಜೀವನ ಕೌಶಲ್ಯಗಳನ್ನು ಹೊಂದಲು ಅವಕಾಶ ಮಾಡಿಕೊಡುವಂತಿರಬೇಕು. ಈ ಕಾರಣದಿಂದಾಗಿ, ಅಂದಾಜು ರೂ.22,200 ಗಳ ಆಹಾರ ಮತ್ತು ಆಹಾರೇತರ ಸಾಮಗ್ರಿಗಳ ಬೆಲೆಗೆ ಶೇ.20 ರಷ್ಟು ಹೆಚ್ಚುವರಿ ಅಧಿಕಾಂಶವನ್ನು ನೀಡುವುದು ಸೂಕ್ತವೆಂದು ಆಯೋಗವು ಅಭಿಪ್ರಾಯಪಟ್ಟಿದೆ. ಈ ಪ್ರಕಾರ ಲೆಕ್ಕ ಹಾಕಿದ ರೂ.4,440 ಸೇರಿ ಕನಿಷ್ಠ ಮೊತ್ತವು ರೂ.26,640 ಗಳಾಗುತ್ತದೆ (ರೂ.22,200+ರೂ.4,440). ಕೆಳಗಿನ ಕೋಷ್ಟಕ 5.6 ರಲ್ಲಿ ತೋರಿಸಿರುವಂತೆ ಈ ಮೊತ್ತವನ್ನು ಸನಿಹದ ಮೊತ್ತಕ್ಕೆ ಹೆಚ್ಚಿಸಿ ರೂ.27,000 ಗಳ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನವನ್ನು ಆಯೋಗವು ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡುತ್ತದೆ.

ಕೋಷ್ಟಕ 5.6 ದಿನಾಂಕ: 01.07.2022 ರಂತೆ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನದ ಲೆಕ್ಕಾಚಾರ							
ಕ್ರ. ಸಂ.	ಸಾಮಗ್ರಿಗಳು	ಪ್ರತಿ ದಿನದ ವಿಸಿಯು	3 ಜನ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳಿಗಾಗಿ	ಪ್ರತಿ ತಿಂಗಳುಗಳಿಗೆ 3 ಸಿಯು	ಪ್ರತಿ ಘಟಕಕ್ಕೆ ದರ (ರೂ.)	3 ಸಿಯುಗಳಿಗೆ ಪ್ರತಿ ತಿಂಗಳ ಒಟ್ಟು ದರ	3.2 ಸಿಯುಗಳಿಗೆ ಪ್ರತಿ ತಿಂಗಳ ಒಟ್ಟು ದರ (ರೂ.)
1.	ಅಕ್ಕಿ/ಗೋಧಿ	475 ಗ್ರಾಂ	42,750 ಗ್ರಾಂ	42.75 ಕಿಲೋಗ್ರಾಂ	48.33	2,066.11	2,203.85
2.	ಬೇಳೆ (ತೋಗರಿ/ಉದ್ದು/ ಹೆಸರು)	80 ಗ್ರಾಂ	7,200 ಗ್ರಾಂ	7.20 ಕಿಲೋಗ್ರಾಂ	126.35	909.71	970.36
3.	ಕಚ್ಚಾ ತರಕಾರಿಗಳು Vegetables	100 ಗ್ರಾಂ	9,000 ಗ್ರಾಂ	9.00 ಕಿಲೋಗ್ರಾಂ	32.87	295.83	315.55
4.	ಹಸಿರು ತರಕಾರಿಗಳು	125 ಗ್ರಾಂ	11,250 ಗ್ರಾಂ	11.25 ಕಿಲೋಗ್ರಾಂ	90.83	1,021.84	1,089.96
5.	ಇತರೆ ತರಕಾರಿಗಳು	75 ಗ್ರಾಂ	6,750 ಗ್ರಾಂ	6.75 ಕಿಲೋಗ್ರಾಂ	36.93	249.28	265.90
6.	ಹಣ್ಣುಗಳು	120 ಗ್ರಾಂ	10,800 ಗ್ರಾಂ	10.80 ಕಿಲೋಗ್ರಾಂ	73.43	793.04	845.91
7.	ಹಾಲು	200 ಎಂ.ಎಲ್	18,000 ಎಂ.ಎಲ್	18.00 ಲೀಟರ್	45.34	816.12	870.53
8.	ಸಕ್ಕರೆ/ಬೆಲ್ಲ	56 ಗ್ರಾಂ	5,040 ಗ್ರಾಂ	5.04 ಕಿಲೋಗ್ರಾಂ	40.67	204.98	218.65
9.	ಖಾದ್ಯ ತೈಲ	40 ಗ್ರಾಂ	3,600 ಗ್ರಾಂ	3.60 ಕಿಲೋಗ್ರಾಂ	200.6	722.16	770.30
10.	ಮೀನು	28 ಗ್ರಾಂ	840 ಗ್ರಾಂ	2.50 ಕಿಲೋಗ್ರಾಂ	221.26	553.15	590.03
11.	ಮಾಂಸ	56 ಗ್ರಾಂ	1,680 ಗ್ರಾಂ	5.00 ಕಿಲೋಗ್ರಾಂ	433.98	2,169.9	2,314.56
12.	ಮೊಟ್ಟೆ	1 ಸಂಖ್ಯೆ.	30 ಸಂಖ್ಯೆ	90 ಸಂಖ್ಯೆ	5.71	5,13.90	548.16
13.	ಮಾರ್ಜಕಗಳು- ಸ್ನಾನ & ತೊಳೆಯುವ ಸಾಬೂನು/ತೊಳೆಯುವ ಪುಡಿ, ಇತ್ಯಾದಿ,				ರೂ.	237.56	253.40
14.	ಬಟ್ಟೆ		5.50 ಮೀಟರ್		162.03	891.17	950.58
15.	ಒಟ್ಟು (1ರಿಂದ 14ವರೆಗೆ)					11,444.75	12,207.73
16.	ಇಂಧನ, ವಿದ್ಯುತ್ ಮತ್ತು ನೀರಿನ ಬೆಲೆಗಳು					2,861.19	3,051.93
17.	ಒಟ್ಟು 0.80 ರಿಂದ (15) ಭಾಗಿಸುವುದು					14,305.94	15,259.67
18.	ಮದುವೆ, ಮನರಂಜನೆ, ಹಬ್ಬಗಳು, ಇತ್ಯಾದಿ					2,524.58	2,692.88
19.	ಒಟ್ಟು 0.85 ರಿಂದ (17) ಭಾಗಿಸುವುದು					16,830.52	17,952.55
20.	ಗೃಹ					1,870.06	1,994.73
21.	ಒಟ್ಟು 0.90 ರಿಂದ (19) ಭಾಗಿಸುವುದು					18,700.58	19,947.28
22.	ಮನರಂಜನೆ ಮತ್ತು ಹಬ್ಬಗಳ ಮೇಲಿನ ವೆಚ್ಚವಲ್ಲದೆ ಸಾರಿಗೆ, ಶಿಕ್ಷಣ, ಗೃಹ ಬಳಕೆಯ ಸಾಮಗ್ರಿಗಳು, ಮೋಬೈಲ್ ಫೋನ್‌ಗಳು ಮತ್ತು ಅಂಜಾರ್ಲ ಬಳಕೆ ಮುಂತಾದ ಹೊಸ ಸಾಮಗ್ರಿಗಳ ಮೇಲಿನ ವೆಚ್ಚ					2,077.84	2,216.36
23.	ಒಟ್ಟು 0.90 ರಿಂದ (21) ಭಾಗಿಸುವುದು					20,778.42	22,163.64
24.	ಸನಿಹದ ಮೊತ್ತಕ್ಕೆ ಏರಿಕೆ					21,000	22,200
25.	ಉತ್ತಮ ಜೀವನ ಮಟ್ಟ ಮತ್ತು ಜೀವನ ಕೌಶಲ್ಯವನ್ನು ಪಡೆಯುವುದಕ್ಕಾಗಿ ಶೇ.20 ರಷ್ಟು ಅಧಿಕಾಂಶ (7ನೇ ಕೇಂದ್ರ ವೇತನ ಆಯೋಗದಂತೆ)						4,440
26.	ಒಟ್ಟು						26,640
27.	ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ (ಸನಿಹದ ಮೊತ್ತ)						27,000

36. ನೌಕರರ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನವನ್ನು ನಿರ್ಧರಿಸುವಲ್ಲಿ, ರಾಜ್ಯದ ತಲಾ ಆದಾಯವನ್ನು ಬಳಸಿಕೊಂಡು ಮಾರ್ಪಡಿಸಿದ 'ಸ್ಥಿರ ಸಾಪೇಕ್ಷ ಆದಾಯ ವಿಧಾನ'ವನ್ನು ಸಹ ಆಯೋಗವು ಪರಿಗಣಿಸಿರುತ್ತದೆ. ಕರ್ನಾಟಕದ ಜಿಎಸ್‌ಡಿಪಿ ತಲಾ ಆದಾಯವು 2016-17 ರ ಸ್ಥಿರಬೆಲೆಗಳಲ್ಲಿ ರೂ.1,45,112 ಗಳಾಗಿತ್ತು. 2021-22 ರಲ್ಲಿ ಈ ಮೊತ್ತವು ರೂ.1,83,288 ಗಳಿಗೆ ಏರಿಕೆಯಾಗಿ, ಕಳೆದ ಐದು ವರ್ಷಗಳ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ ಶೇ.26.31 ರಷ್ಟು ಹೆಚ್ಚಳ ಕಂಡುಬಂದಿರುತ್ತದೆ. ಕನಿಷ್ಠ ಪಕ್ಷ ತಲಾ ಆದಾಯವು ಬೆಳೆಯುತ್ತಿರುವ ದರದಲ್ಲಿಯೇ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನದ ಏರಿಕೆಯು ಅಗತ್ಯವೆಂದು ಆಯೋಗವು ಭಾವಿಸುತ್ತದೆ. ಆದ್ದರಿಂದ, ಈ ವಿಧಾನದೊಂದಿಗೆ, ಚಾಲ್ತಿಯಲ್ಲಿರುವ ಮೂಲ ವೇತನ ಮತ್ತು ತುಟ್ಟಿ ಭತ್ಯೆಯನ್ನು ಸೇರಿಸಿ ಮೂಲ ವೇತನದ ಶೇ.26.31ರಷ್ಟು ಹೆಚ್ಚಳವನ್ನು ಮಾಡಿ ಕನಿಷ್ಠ ಪರಿಷ್ಕರಣೆಯಾಗಿ ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಬಹುದು. ಈ ಲೆಕ್ಕದ ಒಟ್ಟಾರೆ ಮೊತ್ತ ರೂ.26,742 ಗಳಾಗಿದ್ದು [(ರೂ.17,000 + ರೂ.4,472 (ಶೇ.26.31) + ರೂ.5,270 (ಶೇ.31 ತುಟ್ಟಿ ಭತ್ಯೆ)], ಇದಕ್ಕೆ ಪ್ರತಿಯಾಗಿ ಆಯೋಗವು ಬಳಕೆ ವಿಧಾನವನ್ನು ಆಧರಿಸಿ ಕನಿಷ್ಠ ಜೀವನಾವಶ್ಯಕ ಮಟ್ಟದಲ್ಲಿ ದಿನಾಂಕ: 01.07.2022 ರಲ್ಲಿದ್ದ 361.704 ಸೂಚ್ಯಂಕ ಹಂತದಲ್ಲಿ ರೂ.26,640 ಗಳನ್ನು ಲೆಕ್ಕ ಹಾಕಿದೆ. ಆಯೋಗವು ಮೇಲಿನ ಎರಡು ವಿಧಾನಗಳ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ನಿರ್ಧರಿಸಿದ ಕನಿಷ್ಠ ಮೊತ್ತವನ್ನು ಪರಿಗಣಿಸಿ ರೂ.27,000 ಗಳ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನವನ್ನು ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡುತ್ತದೆ³.

37. ದಿನಾಂಕ: 01.07.2022 ರಂತೆ ಪ್ರಸಕ್ತ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ (ಮಾಸಿಕ ರೂ.17,000) ಮತ್ತು ಶೇ.31 ರಷ್ಟು ತುಟ್ಟಿ ಭತ್ಯೆಯು ಸೇರಿ ರೂ.22,270 ಗಳಾಗುತ್ತದೆ. ಈ ಮೊತ್ತ ಮತ್ತು ಆಯೋಗವು ನಿರ್ಧರಿಸಿದ ರೂ.27,000 ಗಳ ನಡುವೆ ರೂ.4,730 ಗಳಷ್ಟು ವ್ಯತ್ಯಾಸವಿದೆ. ಹೊಸ ವೇತನ ರಚನೆ ಮತ್ತು ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳನ್ನು ರೂಪಿಸುವುದಕ್ಕಾಗಿ ಈ ವ್ಯತ್ಯಾಸವನ್ನು ಆಧಾರವಾಗಿರಿಸಿಕೊಂಡು ಫಿಟ್ನೆಂಟ್ ಅಂಶವನ್ನು (fitment factor) ನಿರ್ಧರಿಸಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಅದರಂತೆ, ಆಯೋಗವು ಪೂರ್ಣಾಂಕಗೊಳಿಸಲಾದ ಶೇ.27.50 ರಷ್ಟು ಫಿಟ್ನೆಂಟ್ ಅಂಶವನ್ನು ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡುತ್ತದೆ.

ಗರಿಷ್ಠ ವೇತನ

38. ವೇತನ ರಚನೆಯ ಇನ್ನೊಂದು ಕೊನೆಯ ಭಾಗ ಗರಿಷ್ಠ ವೇತನವಾಗಿರುತ್ತದೆ. ನಾವು ಈ ಮೊದಲೆ ಉಲ್ಲೇಖಿಸಿದಂತೆ ಕೆಲವು ತತ್ವಗಳು ಮತ್ತು ಮಾನದಂಡಗಳ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನವನ್ನು ನಿರ್ಧರಿಸುವುದು ಸುಲಭವಾಗಿದೆ. ಆದಾಗ್ಯೂ, ಗರಿಷ್ಠ ವೇತನ ನಿರ್ಧರಣೆ ಮತ್ತು ಆಡಳಿತದ ಉನ್ನತ ಹಂತಗಳಲ್ಲಿರುವವರ ಗರಿಷ್ಠ ವೇತನವನ್ನು ನಿರ್ಧರಿಸುವ ಕೆಲಸ ಹೆಚ್ಚು ಕಠಿಣವಾಗಿದ್ದು ಮತ್ತು ಬಹುತೇಕ ವ್ಯಕ್ತಿ ನಿಷ್ಕವಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಅಪೇಕ್ಷಿತ ಲಂಬ ಸಾಪೇಕ್ಷತೆಯು ಯಾವುದೇ ವೇತನ ರಚನೆಯಲ್ಲಿ ಗರಿಷ್ಠ.

³ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನವನ್ನು ನಿರ್ಧರಿಸುವುದಕ್ಕಾಗಿ ಬಳಕೆ ವಿಧಾನವನ್ನು ಅಳವಡಿಸಿಕೊಳ್ಳುವಲ್ಲಿ, ನಾವು ಹಿಂದಿನ ಕೇಂದ್ರ ವೇತನ ಆಯೋಗಗಳು ರೂಪಿಸಿದ ಮಾದರಿಯನ್ನು ಅನುಸರಿಸಿರುತ್ತೇವೆ. ಏಳರಲ್ಲಿ ಆರು ವೇತನ ಆಯೋಗಗಳು 1957 ರ 15ನೇ ಐಎಲ್‌ಸಿ ಸೂತ್ರಗಳನ್ನು ಬಳಸಿಕೊಂಡಿರುತ್ತವೆ. ವಾಸ್ತವವಾಗಿ, 7ನೇ ಕೇಂದ್ರ ವೇತನ ಆಯೋಗವು "ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನವನ್ನು ಲೆಕ್ಕಚಾರ ಮಾಡಲು ಉತ್ತಮ ವಿಧಾನವೆಂದರೆ ಅಗತ್ಯ ಆಧಾರಿತ ಲೆಕ್ಕಚಾರ ಅಂದರೆ, ಆರೋಗ್ಯ ಮತ್ತು ಗೌರವಯುತ ಜೀವನಮಟ್ಟವನ್ನು ಖಚಿತಪಡಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ರೂಢಿಗತವಾಗಿ ಪ್ರಸ್ತಾಪಿಸಲಾದ ಅವಶ್ಯಕತೆಗಳ ವೆಚ್ಚವಾಗುತ್ತದೆ "ಎಂದು ಸ್ಪಷ್ಟವಾಗಿ ಐಎಲ್‌ಸಿ ಮಾನದಂಡಗಳನ್ನು ಬಳಸುವುದನ್ನು ಹೇಳಿದೆ. ಹಲವು ವರ್ಷಗಳಿಂದಲೂ ಜೀವನ ಮಟ್ಟ ಬದಲಾದಂತೆ 1957 ರಲ್ಲಿ ಅಳವಡಿಸಿಕೊಳ್ಳಲಾದ ಬಳಕೆ ಘಟಕಗಳು ಮತ್ತು ಅವುಗಳಿಗೆ ನೀಡಲಾದ ವ್ಹೇಟೇಜ್‌ಗಳು ಸಹ ಬದಲಾಗುತ್ತಿವೆ ಎಂಬುದು ಸ್ಪಷ್ಟವಾಗಿದೆ ಮತ್ತು ನಾವು ಇದನ್ನು ಮಾಡಿರುತ್ತೇವೆ. ಉತ್ತಮ ಕ್ರಮವಾಗಿ, ಬಳಕೆ ವಿಧಾನದ ಮೂಲಕ ನಿರ್ಧಾರಕ್ಕೆ ಬರಲಾದ ಸಂಖ್ಯೆಯನ್ನು ಮೌಲ್ಯೀಕರಿಸುವುದಕ್ಕೆ ಆದಾಯ ವಿಧಾನವನ್ನು ಸಹ ನಾವು ಬಳಸಿಕೊಂಡಿದ್ದು, ಇದೇ ಮೌಲ್ಯೀಕರಣ ಕ್ರಮವನ್ನು ಈ ಹಿಂದಿನ ವೇತನ ಆಯೋಗ/ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಸಹ ಬಳಸಿಕೊಂಡಿರುತ್ತವೆ.

ವೇತನದ ಮೇಲೆ ಪರಿಣಾಮ ಹೊಂದಿರುತ್ತದೆ. ವಿವಿಧ ಇಲಾಖೆಗಳಲ್ಲಿನ ವೃಂದಗಳ ಚಾಲ್ತಿಯಲ್ಲಿರುವ ಸಾಪೇಕ್ಷತೆಗಳು ಮತ್ತು ಶ್ರೇಣೀಕೃತ ರಚನೆಯು ಸಹ ಪ್ರಸ್ತುತವಾಗಿವೆ.

39. ರಾಜ್ಯದಲ್ಲಿ ಹಿಂದಿನ ವೇತನ ಆಯೋಗಗಳು ಮತ್ತು ಸಮಿತಿಗಳು ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನದಿಂದ ಗರಿಷ್ಠ ವೇತನದವರೆಗೆ ಬಹುತೇಕ 1:8 ರಿಂದ 1:9 ವರೆಗಿನ ಸ್ಥಿರ ಅನುಪಾತವನ್ನು ಮುಂದುವರಿಸಿಕೊಂಡು ಬಂದಿರುತ್ತವೆ. ಪ್ರಸಕ್ತ ಚಾಲ್ತಿಯಲ್ಲಿರುವ, ಕಳೆದ ವೇತನ ಪರಿಷ್ಕರಣೆಯು 1:8.86 ಅನುಪಾತವನ್ನು ಹೊಂದಿದೆ. ಕೆಎಸ್‌ಜಿಇಎ ಮತ್ತು ಇತರೆ ಹಲವು ಸಂಘಗಳು ಈ ಅನುಪಾತವನ್ನು ಮುಂದುವರಿಸಲು ಕೋರಿರುತ್ತವೆ. ಭಾರತ ಸರ್ಕಾರದಲ್ಲಿ ಈ ಕನಿಷ್ಠದಿಂದ ಗರಿಷ್ಠ ಅನುಪಾತವು 1:12.5 ಇದ್ದು ಮತ್ತು ನೆರೆಯ ರಾಜ್ಯಗಳಾದ ತಮಿಳುನಾಡು ಮತ್ತು ಮಹಾರಾಷ್ಟ್ರ ರಾಜ್ಯಗಳಲ್ಲಿ ಇದು ಕ್ರಮವಾಗಿ 1:14.33 ಮತ್ತು 1:14.80 ಹಾಗೂ ಆಂಧ್ರ ಪ್ರದೇಶ ಮತ್ತು ಕೇರಳದಲ್ಲಿ ಇದು ಕ್ರಮವಾಗಿ 1:8.95 ಮತ್ತು 1:7.25 ರಷ್ಟಿರುತ್ತದೆ ಎಂಬುದನ್ನು ಗಮನಿಸಬಹುದು.
40. ಆಯೋಗವು ಗರಿಷ್ಠ ವೇತನದ ವಿಷಯ ಕುರಿತು ವಿಸ್ತೃತವಾಗಿ ಚರ್ಚಿಸಿರುತ್ತದೆ. ನೆರೆಯ ರಾಜ್ಯಗಳಲ್ಲಿ ಉನ್ನತ ಆಡಳಿತಾತ್ಮಕ ಹಂತಗಳಲ್ಲಿ ಅನ್ವಯವಾಗುವ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳು ಮತ್ತು ಕರ್ನಾಟಕದಲ್ಲಿರುವ ಪ್ರಸ್ತುತ ಕನಿಷ್ಠ ಮತ್ತು ಗರಿಷ್ಠ ವೇತನದ ನಡುವಿನ ಅನುಪಾತದ ಅಸಮಾನತೆಯನ್ನು ಪರಿಗಣಿಸುತ್ತಾ, ಈ ಆಯೋಗವು ರೂ.2,41,200 ಗಳ ಗರಿಷ್ಠ ವೇತನವನ್ನು ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡುತ್ತದೆ. ಇದು ಸರಿಸುಮಾರಾಗಿ ಪ್ರಸ್ತುತ ಲಂಬ ಸಾಪೇಕ್ಷತೆಯನ್ನು ಹಾಗೆಯೇ ಉಳಿಸಿಕೊಳ್ಳುತ್ತದೆ. ಮತ್ತಷ್ಟು ಖಚಿತವಾಗಿ ಎಂದರೆ, ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಲಾದ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ ರೂ.27,000 ಮತ್ತು ಗರಿಷ್ಠ ವೇತನ ರೂ.2,41,200 ಗಳ ಅನುಪಾತ 1:8.93 ಆಗಿರುತ್ತದೆ. ಕೇಂದ್ರ ಸರ್ಕಾರ ಮತ್ತು ನೆರೆಯ ರಾಜ್ಯಗಳಾದ ಆಂಧ್ರ ಪ್ರದೇಶ ಮತ್ತು ಕೇರಳದಲ್ಲಿ ಚಾಲ್ತಿಯಲ್ಲಿರುವ ಅನುಪಾತಗಳನ್ನು ಹೋಲಿಸಿದಾಗ, ಕರ್ನಾಟಕದಲ್ಲಿ ಈ ಅನುಪಾತಗಳು ಸರಿಸುಮಾರು ಮಧ್ಯದಲ್ಲಿರುತ್ತದೆ.

ವೇತನ ಬಡ್ತಿ ದರ

41. ಒಬ್ಬ ನೌಕರನಿಗೆ ವಾರ್ಷಿಕವಾಗಿ ನೀಡಲಾಗುವ ವಾರ್ಷಿಕ ವೇತನ ಬಡ್ತಿ ದರವು ವೇತನ ರಚನೆಯ ಪರಿಷ್ಕರಣೆಯಲ್ಲಿ ಪರಿಗಣಿಸಬೇಕಾಗಿರುವ ಮುಂದಿನ ಅಂಶವಾಗಿದೆ. ಪರಿಷ್ಕೃತ ವೇತನ ಬಡ್ತಿ ದರಗಳು ಚಾಲ್ತಿಯಲ್ಲಿರುವ ವೇತನ ಬಡ್ತಿ ದರಗಳಿಂದ ಲಭ್ಯವಾಗುವ ಆರ್ಥಿಕ ಸೌಲಭ್ಯವನ್ನು ಸಂರಕ್ಷಿಸುವುದರೊಂದಿಗೆ, ಮುಖ್ಯ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಯಲ್ಲಿನ ಕನಿಷ್ಠ ಹಂತದಿಂದ ಗರಿಷ್ಠ ಹಂತದವರೆಗಿನ ವೇತನ ಬಡ್ತಿದರಗಳ ಪ್ರಗತಿಯನ್ನು ಉಳಿಸಿಕೊಳ್ಳಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ರಾಜ್ಯದಲ್ಲಿನ ಕಳೆದ ವೇತನ ಪರಿಷ್ಕರಣೆಗಳಲ್ಲಿ ಮುಖ್ಯ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಯಲ್ಲಿನ ವೇತನ ಬಡ್ತಿ ದರಗಳು ಶೇ.24 ರಿಂದ ಶೇ.2 ರವರೆಗಿನ ಶ್ರೇಣಿಯಲ್ಲಿದ್ದಾಗ್ಯೂ, ಕೇಂದ್ರ ಸರ್ಕಾರ ಮತ್ತು ಕೇಂದ್ರ ವೇತನ ರಚನೆಯನ್ನು ಅಳವಡಿಸಿಕೊಂಡಂತಹ ರಾಜ್ಯಗಳು ಏಕರೂಪವಾಗಿ ಮೂಲ ವೇತನದ ಶೇ.3 ರಷ್ಟನ್ನು ವೇತನ ಬಡ್ತಿದರ ಒದಗಿಸಿರುತ್ತವೆ. ತುಲನಾತ್ಮಕವಾಗಿ ನೋಡಿದಾಗ, ನೆರೆಯ ರಾಜ್ಯಗಳಾದ ಆಂಧ್ರ ಪ್ರದೇಶದಲ್ಲಿ ವೇತನ ಬಡ್ತಿ ದರಗಳು ಶೇ.3 ರಿಂದ ಶೇ.2.35 ಮತ್ತು ಕೇರಳದಲ್ಲಿ ಶೇ.3.04 ರಿಂದ ಶೇ.2.08 ರಷ್ಟಿರುತ್ತದೆ.

42. ಕೇಂದ್ರ ವೇತನ ರಚನೆಯಲ್ಲಿ ವಾರ್ಷಿಕ ವೇತನ ಬಡ್ತಿ ದರವನ್ನು ಶೇ.3 ರಷ್ಟು ನಿಗದಿಪಡಿಸಿದಾಗಿನಿಂದಲೂ, ಅಂದರೆ 2006 ರಿಂದ ಕರ್ನಾಟಕ ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರಿಗೆ ಕಾನೂನುಬದ್ಧ ವೇತನ ಬಡ್ತಿ ಲಾಭವನ್ನು ನಿರಾಕರಿಸಲಾಗಿದೆ ಎಂದು ವಾದಿಸಿ ಕೆಎಸ್‌ಜಿಇಎ ಮತ್ತು ಕೆಲವು ಇತರೆ ಸಂಘಗಳು ಮತ್ತು ವ್ಯಕ್ತಿಗಳು, ಕೇಂದ್ರ ಸರ್ಕಾರ ಮತ್ತು ಕೇರಳ ಮಾದರಿಯಂತೆ ಅನುಕ್ರಮವಾಗಿ ಶೇ.3 ಅಥವಾ ಶೇ.3.04 ರಷ್ಟು ವೇತನ ಬಡ್ತಿ ದರವನ್ನು ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡುವಂತೆ ಆಯೋಗಕ್ಕೆ ಒತ್ತಾಯ ಮಾಡಿರುತ್ತವೆ.
43. ಮೂಲ ವೇತನದ ಶೇ.3 ರಷ್ಟು ವಾರ್ಷಿಕ ವೇತನ ಬಡ್ತಿ ದರವನ್ನು ಏಕರೂಪವಾಗಿ ನಿಗದಿಪಡಿಸುವಂತೆ ಕೋರಿರುವ ನೌಕರರ ಮನವಿಯನ್ನು ಪರಿಶೀಲಿಸಲಾಗಿದೆ. ಮುಖ್ಯ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿ ಮತ್ತು ಅದರ 25 ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳನ್ನು ಮುಂದುವರಿಸಲು ಪ್ರಸ್ತಾಪಿಸಲಾಗಿರುವುದರಿಂದ, ಶೇ.3 ರಷ್ಟು ಏಕರೂಪದ ವಾರ್ಷಿಕ ವೇತನ ಬಡ್ತಿ ದರವು ಮುಖ್ಯ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಯ ಗರಿಷ್ಠ ಮೊತ್ತದಲ್ಲಿ ಮಾತ್ರವಲ್ಲದೆ ಪ್ರತ್ಯೇಕ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳ ಆರಂಭದಲ್ಲಿಯೂ ಅಸಮ್ಮತ ಏರಿಕೆಗೆ ಕಾರಣವಾಗುತ್ತದೆ. ಅಲ್ಲದೆ, ಶೇ.3 ರಷ್ಟು ಏಕರೂಪದ ವಾರ್ಷಿಕ ವೇತನ ಬಡ್ತಿ ದರವು ಕನಿಷ್ಠ ಮತ್ತು ಗರಿಷ್ಠ ವೇತನದ ನಡುವಿನ ಅನುಪಾತವನ್ನು ವಿರೂಪಗೊಳಿಸುತ್ತದೆ. ಈ ಸಂದರ್ಭಗಳಲ್ಲಿ ಕೆಎಸ್‌ಜಿಇಎ ಬೇಡಿಕೆಯನ್ನು ಅಂಗೀಕರಿಸಲು ಆಗುವುದಿಲ್ಲ. ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಲಾದ ಪರಿಷ್ಕೃತ ವೇತನವನ್ನಾಧರಿಸಿ, ಆಯೋಗವು, ಮುಖ್ಯ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಯಲ್ಲಿ ವಾರ್ಷಿಕ ವೇತನ ಬಡ್ತಿ ದರಗಳನ್ನು ಶೇ.2.41 ರಿಂದ ಶೇ.2.11 (ರೂ.650 ರಿಂದ ರೂ.5,000) ವರೆಗೆ ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡುತ್ತದೆ.
44. ಪ್ರಸ್ತುತ ಜಾರಿಯಲ್ಲಿರುವಂತೆ, ಒಂದು ಕ್ಯಾಲೆಂಡರ್ ವರ್ಷದಲ್ಲಿ ಸಂದರ್ಭಾನುಸಾರ ವರ್ಷದ 1ನೇ ಜನವರಿ ಅಥವಾ 1ನೇ ಜುಲೈನಲ್ಲಿ ವಾರ್ಷಿಕ ವೇತನ ಬಡ್ತಿ ದರಗಳನ್ನು ಮಂಜೂರು ಮಾಡುವುದನ್ನು ಮುಂದುವರಿಸಲು ಸಹ ಆಯೋಗವು ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡುತ್ತದೆ.

ಮುಖ್ಯ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳು ಮತ್ತು ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳು

45. ಈ ಹಿಂದೆ ಉಲ್ಲೇಖಿಸಲಾದ ಮುಖ್ಯ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳ ಪರಿಕಲ್ಪನೆಯನ್ನು ರಾಜ್ಯದಲ್ಲಿ ಬಹುತೇಕ ನಾಲ್ಕು ದಶಕಗಳಿಂದಲೂ ಅನುಸರಿಸಿಕೊಂಡು ಬರಲಾಗುತ್ತಿದೆ. ಇದು ಎಲ್ಲಾ ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿರುವ ಏಕೈಕ ಚಲಿತ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಯಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಈ ಮುಖ್ಯ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಯ ಅಂಶಗಳೆಂದರೆ, ಕನಿಷ್ಠ ಮತ್ತು ಗರಿಷ್ಠ ವೇತನ, ವೇತನ ಬಡ್ತಿ ದರಗಳು, ಹಂತಗಳ ಸಂಖ್ಯೆ ಹಾಗೂ ಇದರಿಂದ ವಿಭಾಗ ಮಾಡಲಾದ ಪ್ರತ್ಯೇಕ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳು. ಮುಖ್ಯ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಯ ರಚನೆಯ ವಿಶಿಷ್ಟತೆಯೆಂದರೆ ಒಬ್ಬ ನೌಕರನು ಯಾವುದೇ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಯಲ್ಲಿ ಒಂದು ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಹಂತಕ್ಕೆ ತಲುಪಿದಾಗ ಆತ ಅಥವಾ ಆಕೆಯು ಒಂದೇ ದರದ ವೇತನ ಬಡ್ತಿಯನ್ನು ಪಡೆಯಲು ಅರ್ಹರಾಗುತ್ತಾರೆ.

ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿ

46. ನೌಕರನ ವೇತನವು, ಆತನ ಅಥವಾ ಆಕೆಯ ಕಾರ್ಯದ ಕಾಲಾವಧಿಗೆ ತಕ್ಕ ಮೌಲ್ಯ ಅಥವಾ ಪರಿಹಾರವು ಸೂಕ್ತವಾದ ವೇತನ ಬಡ್ತಿಗಳೊಂದಿಗೆ ವ್ಯಕ್ತಪಡಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಯ ರೂಪದಲ್ಲಿ, ನೌಕರನ ಪರಿಹಾರವು ಕಾಲಾನುಕ್ರಮವಾಗಿ ಹೆಚ್ಚಳವಾಗುವ ಅಗತ್ಯವಿದೆ, ಎಂದರೆ ಅದನ್ನು ಈ ಕೆಳಗಿನ ಕಾರಣಗಳಿಗಾಗಿ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಯಲ್ಲಿ ಪ್ರತಿಫಲಿಸಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ:

- i. ನೌಕರನ ಕೆಲಸ ಮತ್ತು ಜವಾಬ್ದಾರಿಗಳ ಪ್ರಮಾಣವು ಕಾಲಾನುಕ್ರಮದಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚಾಗುವಂತೆ ಕೆಲಸದ ಮೌಲ್ಯವೂ ಹೆಚ್ಚಾಗುತ್ತದೆ;
 - ii. ನೌಕರನು ಕರ್ತವ್ಯ ನಿಷ್ಠೆಯಿಂದ ಕೆಲಸವನ್ನು ಮುಂದುವರಿಸುವ ಪ್ರೇರೇಪಣೆಯನ್ನು ಉಳಿಸಿಕೊಳ್ಳುವುದು;
 - iii. ಆತ ಅಥವಾ ಆಕೆಗೆ ವಯಸ್ಸು ಹೆಚ್ಚಾದಾಗ ನೌಕರನ ಕೌಟುಂಬಿಕ ಜವಾಬ್ದಾರಿಗಳು ಹೆಚ್ಚಾಗುತ್ತವೆ.
47. ಕರ್ನಾಟಕದ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳು ಕಾಲಾಂತರದಲ್ಲಿ ವಿಕಸನಗೊಂಡಿವೆ. ಅಧ್ಯಾಯ 1 ರಲ್ಲಿ ಚರ್ಚಿಸಿದಂತೆ, 1956 ರ ಪೂರ್ವದಲ್ಲಿದ್ದ ಮೈಸೂರು ರಾಜ್ಯದಲ್ಲಿ ಹಿಂದೆ ಇತರ ರಾಜ್ಯಗಳ ಭಾಗಗಳಾಗಿದ್ದ ವಿವಿಧ ವೇತನ ರಚನೆಗಳಿರುವ ಹಲವು ಆಡಳಿತಾತ್ಮಕ ಘಟಕಗಳನ್ನು ವಿಲೀನಗೊಳಿಸಿದ್ದರಿಂದ ಹೊಸದಾಗಿ ರಚನೆಯಾದ ಕರ್ನಾಟಕ ರಾಜ್ಯವು ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರಿಗಾಗಿ ಹೆಚ್ಚಿನ ಸಂಖ್ಯೆಯ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳನ್ನು ಕಾರ್ಯಾಚರಣೆಗೊಳಿಸಿರುವುದನ್ನು ಕಂಡಿರುತ್ತದೆ. ಹಲವು ವರ್ಷಗಳಿಂದ ವಿವಿಧ ವೇತನ ಪರಿಷ್ಕರಣೆ ಸಮಿತಿಗಳ/ಆಯೋಗಗಳ ಶಿಫಾರಸ್ಸುಗಳನ್ನು ಅನುಸರಿಸಿ ಈ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳನ್ನು ಸರಳೀಕರಣಗೊಳಿಸಲಾಗಿದ್ದು, ಕೆಲಸದ ವಿಷಯ ಮತ್ತು ಜವಾಬ್ದಾರಿಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಹೆಚ್ಚು-ಕಡಿಮೆ ಒಂದೇ ರೀತಿಯಾಗಿರುವ ವೃಂದಗಳನ್ನು ಕನಿಷ್ಠ ನೇಮಕಾತಿ ಅರ್ಹತೆಯೊಂದಿಗೆ ಒಂದೇ ದರ್ಜೆಯಾಗಿ (grade) ವರ್ಗೀಕರಿಸಲಾಗಿದೆ. 1980 ರ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ ಅವುಗಳ ಸಂಖ್ಯೆಯನ್ನು 17ಕ್ಕೆ ಇಳಿಸಲಾಗಿದೆ. ತದನಂತರ, ಕೆಲವು ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳಲ್ಲಿನ ಅಸಮಂಜಸತೆಗಳನ್ನು ಬಗೆಹರಿಸುವ ನಿಟ್ಟಿನಲ್ಲಿ ಅವುಗಳ ಸಂಖ್ಯೆಯನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸುವ ಸಂದರ್ಭ ಒದಗಿ, ಪ್ರಸ್ತುತ ಕರ್ನಾಟಕ ರಾಜ್ಯದಲ್ಲಿ 25 ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳಿವೆ. ತುಲನಾತ್ಮಕವಾಗಿ ನೋಡುವುದಾದರೆ, ಆಂಧ್ರ ಪ್ರದೇಶದಲ್ಲಿ 32 ಮತ್ತು ಕೇರಳದಲ್ಲಿ 27 ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳಿವೆ. ಕೇಂದ್ರ ವೇತನ ರಚನೆಯನ್ನು ಅಳವಡಿಸಿಕೊಂಡ ಮಹಾರಾಷ್ಟ್ರ ಮತ್ತು ತಮಿಳುನಾಡು ರಾಜ್ಯಗಳಲ್ಲಿ ಕ್ರಮವಾಗಿ 31 ಮತ್ತು 32 ವೇತನ ಹಂತಗಳಿವೆ.
48. ಆದ್ದರಿಂದ, ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳ ನಡುವಿನ ಸಾಪೇಕ್ಷತೆಗಳು ಹಾಗೂ ಕನಿಷ್ಠ ಮತ್ತು ಗರಿಷ್ಠ ವೇತನವನ್ನು ಗಮನದಲ್ಲಿಟ್ಟುಕೊಂಡು ಪ್ರಸಕ್ತ ಮುಖ್ಯ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಯನ್ನು 25 ಪ್ರತ್ಯೇಕ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳನ್ನಾಗಿ ವಿಭಾಗ ಮಾಡಲಾಗಿರುತ್ತದೆ. ರಾಜ್ಯದಲ್ಲಿ ಪ್ರಸ್ತುತ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳ ಕಾಲಾವಧಿಯು ಕನಿಷ್ಠ 13 ಹಂತಗಳಿಂದ ಗರಿಷ್ಠ 29 ರವರೆಗೆ ಇರುತ್ತದೆ. ಪ್ರಾರಂಭಿಕ ವರ್ಷಗಳಲ್ಲಿ, ವೇತನ ರಚನೆಯನ್ನು ರೂಪಿಸುವಲ್ಲಿ ವಿಷೇಶವಾಗಿ ಉನ್ನತ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳ ಕಾಲಾವಧಿ ಕಡಿಮೆಯಾಗಿತ್ತು. ಆದಾಗ್ಯೂ, ನೌಕರರ ಸಂಘಗಳ ಮನವಿಗಳ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ಹಲವು ವರ್ಷಗಳ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳ ಗರಿಷ್ಠ ಮಟ್ಟದಲ್ಲಿ ಸ್ಥಗಿತತೆಯನ್ನು ಬಗೆಹರಿಸಲು ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳ ಕಾಲಾವಧಿಯನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸಲಾಗಿರುತ್ತದೆ.
49. ನೆರೆಯ ರಾಜ್ಯಗಳಾದ ಆಂಧ್ರ ಪ್ರದೇಶ ಮತ್ತು ಕೇರಳವು ತಮ್ಮದೇ ಆದ ವೇತನ ರಚನೆಯನ್ನು ಹೊಂದಿದ್ದು, ದೀರ್ಘ ಕಾಲಾವಧಿಯ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳನ್ನು ಹೊಂದಿರುತ್ತವೆ. ಆಂಧ್ರ ಪ್ರದೇಶವು ಕನಿಷ್ಠ 10 ಹಂತಗಳನ್ನು ಮತ್ತು ಗರಿಷ್ಠ 40 ಹಂತಗಳನ್ನು ಹೊಂದಿದ್ದರೆ, ಕೇರಳವು ಕನಿಷ್ಠ 14 ಹಂತಗಳನ್ನು

ಮತ್ತು ಗರಿಷ್ಠ 30 ಹಂತಗಳನ್ನು ಹೊಂದಿದೆ. ಕೇಂದ್ರ ಸರ್ಕಾರಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ, ವೇತನ ಮ್ಯಾಟ್ರಿಕ್ಸ್‌ನ ಪ್ರತ್ಯೇಕ ವೇತನ ಮಟ್ಟಗಳಲ್ಲಿ ಕನಿಷ್ಠ 7 ಮತ್ತು ಗರಿಷ್ಠ 40 ವೇತನ ಕೋಶಗಳನ್ನು (ಕರ್ನಾಟಕದ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳಲ್ಲಿನ ಹಂತಕ್ಕೆ ಸಮಾನವಾದ) ಹೊಂದಿದೆ.

50. ವಿವಿಧ ಇಲಾಖೆಗಳು ಮತ್ತು ನೌಕರರ ಸಂಘಗಳು ಪ್ರಶ್ನಾವಳಿಗಳಿಗೆ ನೀಡಿರುವ ಉತ್ತರಗಳನ್ನು ಜಾಗರೂಕತೆಯಿಂದ ಪರಿಶೀಲಿಸಿದ, ಅಂಶಗಳನ್ನು ಗಮನದಲ್ಲಿರಿಸಿಕೊಂಡು ಮತ್ತು ಅವರೊಂದಿಗಿನ ನಮ್ಮ ಚರ್ಚೆಗಳ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ವಿವಿಧ ಹುದ್ದೆಗಳಿಗೆ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳನ್ನು ನಿಗದಿಪಡಿಸಿದೆ:

- ಕನಿಷ್ಠ ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಅರ್ಹತೆ ಸೇರಿದಂತೆ ನೇಮಕಾತಿಗಾಗಿ ಅರ್ಹತಾ ಮಾನದಂಡಗಳು,
- ನೇಮಕಾತಿ ವಿಧಾನ,
- ಕೆಲಸದ ಸ್ವರೂಪ ಮತ್ತು ಕೆಲಸದ ಸಂಕೀರ್ಣತೆ,
- ಮೇಲ್ವಿಚಾರಣಾ ಜವಾಬ್ದಾರಿ, ಯಾವುದಾದರೂ ಇದ್ದಲ್ಲಿ,
- ಮುಂಬಡ್ತಿ ಅವಕಾಶಗಳು, ಮತ್ತು
- ಇಲಾಖೆಯೊಳಗಿನ ಸಮತಲ ಮತ್ತು ಲಂಬ ಸಾಪೇಕ್ಷತೆಗಳು ಮತ್ತು ಇತರೆ ಇಲಾಖೆಗಳಲ್ಲಿನ ಒಂದೇ ರೀತಿಯ ಹುದ್ದೆಗಳು.

51. ಒಟ್ಟಾರೆ ವೇತನ ರಚನೆಯನ್ನು ರೂಪಿಸಲು ಅಗತ್ಯವಿರುವ ವಿವಿಧ ಅಂಶಗಳ ಕುರಿತು ಪರಾಮರ್ಶಿಸಿದ ನಂತರ, ಈ ಆಯೋಗವು, ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ ರೂ.27,000 ಮತ್ತು ಗರಿಷ್ಠ ವೇತನ ರೂ.2,41,200 ಗಳ ನೂತನ ಮುಖ್ಯ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಯನ್ನು ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡುತ್ತದೆ. ಹೊಸ ಮುಖ್ಯ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಯು 92 ಹಂತಗಳನ್ನು ಮತ್ತು ರೂ.650 ದಿಂದ ರೂ.5,000 ಗಳವರೆಗಿನ ವೇತನ ಬಡ್ತಿ ದರಗಳನ್ನು ಹೊಂದಿರುತ್ತದೆ. ಆಯೋಗವು 25 ಪರಿಷ್ಕೃತ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳ ಜೊತೆಗೆ ಅವುಗಳ ಕಾಲಾವಧಿಯು 11 ರಿಂದ 29 ಹಂತಗಳೆಂದು ಸಹ ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡುತ್ತದೆ. ನಮ್ಮ ಶಿಫಾರಸ್ಸುಗಳಿಂದ ರೂಪಿತಗೊಳ್ಳುವ ಹೊಸ ವೇತನ ರಚನೆಯನ್ನು ಮತ್ತು ಜಾರಿಯಲ್ಲಿರುವ ವೇತನ ರಚನೆಯನ್ನು ಕೆಳಗಿನ ಕೋಷ್ಟಕ 5.7 ರಲ್ಲಿ ನೀಡಲಾಗಿದೆ:

ಕೋಷ್ಟಕ 5.7 ಕರ್ನಾಟಕ ಸರ್ಕಾರದ ಪ್ರಸ್ತುತ ಮತ್ತು ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಲಾದ ವೇತನ ರಚನೆ (ರೂ. ಗಳಲ್ಲಿ)	
ಪ್ರಸ್ತುತ	ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಿದ
1. ಮುಖ್ಯ ಶ್ರೇಣಿ	1. ಮುಖ್ಯ ಶ್ರೇಣಿ
17000-400-18600-450-20400-500-22400-550-24600-600-27000-650-29600-750-32600-850-36000-950-39800-1100-46400-1250-53900-1450-62600-1650-72500-1900-83900-2200-97100-2500-112100-2800-128900-3100-150600	27000-650-29600-725-32500-800-35700-900-39300-1000-43300-1125-47800-1250-52800-1375-58300-1500-64300-1650-74200-1900-85600-2300-99400-2700-115600-3100-134200-3500-155200-4000-179200-4500-206200-5000-241200
ಕನಿಷ್ಠ:17000; ಗರಿಷ್ಠ: 150600	ಕನಿಷ್ಠ: 27000; ಗರಿಷ್ಠ: 241200
ವೇತನ ಹಂತಗಳ ಸಂಖ್ಯೆ: 92	ವೇತನ ಹಂತಗಳ ಸಂಖ್ಯೆ: 92

ಕೋಷ್ಟಕ 5.7 ಕರ್ನಾಟಕ ಸರ್ಕಾರದ ಪ್ರಸ್ತುತ ಮತ್ತು ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಲಾದ ವೇತನ ರಚನೆ (ರೂ. ಗಳಲ್ಲಿ)	
ಪ್ರಸ್ತುತ	ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಿದ
2. ವಾರ್ಷಿಕ ಬಡ್ತಿ ದರಗಳು	2. ವಾರ್ಷಿಕ ಬಡ್ತಿ ದರಗಳು
400, 450, 500, 550, 600, 650, 750, 850, 950, 1100, 1250, 1450, 1650, 1900, 2200, 2500, 2800, 3100 (18)	650, 725, 800, 900, 1000, 1125, 1250, 1375, 1500, 1650, 1900, 2300, 2700, 3100, 3500, 4000, 4500, 5000 (18)
3. ವೇತನ ಬಡ್ತಿ ದರಗಳ ಹಂತಗಳು	3. ವೇತನ ಬಡ್ತಿ ದರಗಳ ಹಂತಗಳು
17000, 18600, 20400, 22400, 24600, 27000, 29600, 32600, 36000, 39800, 46400, 53900, 62600, 72500, 83900, 97100, 112100, 128900, 150600	27000, 29600, 32500, 35700, 39300, 43300, 47800, 52800, 58300, 64300, 74200, 85600, 99400, 115600, 134200, 155200, 179200, 206200, 241200
(ವೇತನ ಹಂತಗಳ ಸಂ.: 19)	(ವೇತನ ಹಂತಗಳ ಸಂ.: 19)
4. ಕನಿಷ್ಠ ಮತ್ತು ಗರಿಷ್ಠ ವೇತನಗಳ ಅನುಪಾತ-1:8.86	4. ಕನಿಷ್ಠ ಮತ್ತು ಗರಿಷ್ಠ ವೇತನಗಳ ಅನುಪಾತ -1:8.93

ಕೋಷ್ಟಕ 5.8 ಕರ್ನಾಟಕ ಸರ್ಕಾರದ ಪ್ರಸ್ತುತ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳು ಮತ್ತು ಸಂವಾದಿ ನೂತನ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳು (ರೂ. ಗಳಲ್ಲಿ)				
ವೇ. ಶ್ರೇ. ಸಂ.	ಪ್ರಸ್ತುತ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿ	ಕಾಲಾವಧಿ (ವರ್ಷಗಳು)	ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಿದ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿ	ಕಾಲಾವಧಿ (ವರ್ಷಗಳು)
1	17000-400-18600-450-20400-500-22400-550-24600-600-27000-650-28950	23	27000-650-29600-725-32500-800-35700-900-39300-1000-43300-1125-46675	23
2	18600-450-20400-500-22400-550-24600-600-27000-650-29600-750-32600	24	29600-725-32500-800-35700-900-39300-1000-43300-1125-47800-1250-52800	24
3	19950-450-20400-500-22400-550-24600-600-27000-650-29600-750-32600-850-36000-950-37900	27	31775-725-32500-800-35700-900-39300-1000-43300-1125-47800-1250-52800-1375-58300-1500-61300	27
4	21400-500-22400-550-24600-600-27000-650-29600-750-32600-850-36000-950-39800-1100-42000	28	34100-800-35700-900-39300-1000-43300-1125-47800-1250-52800-1375-58300-1500-64300-1650-67600	28
5	23500-550-24600-600-27000-650-29600-750-32600-850-36000-950-39800-1100-46400-1250-47650	29	37500-900-39300-1000-43300-1125-47800-1250-52800-1375-58300-1500-64300-1650-74200-1900-76100	29
6	25800-600-27000-650-29600-750-32600-850-36000-950-39800-1100-46400-1250-51400	26	41300-1000-43300-1125-47800-1250-52800-1375-58300-1500-64300-1650-74200-1900-81800	26
7	27650-650-29600-750-32600-850-36000-950-39800-1100-46400-1250-52650	24	44425-1125-47800-1250-52800-1375-58300-1500-64300-1650-74200-1900-83700	24
8	30350-750-32600-850-36000-950-39800-1100-46400-1250-53900-1450-58250	24	49050-1250-52800-1375-58300-1500-64300-1650-74200-1900-85600-2300-92500	24
9	33450-850-36000-950-39800-1100-46400-1250-53900-1450-62600	23	54175-1375-58300-1500-64300-1650-74200-1900-85600-2300-99400	23
10	36000-950-39800-1100-46400-1250-53900-1450-62600-1650-67550	23	58300-1500-64300-1650-74200-1900-85600-2300-99400-2700-107500	23

ಕೋಷ್ಟಕ 5.8 ಕರ್ನಾಟಕ ಸರ್ಕಾರದ ಪ್ರಸ್ತುತ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳು ಮತ್ತು ಸಂವಾದಿ ನೂತನ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳು (ರೂ. ಗಳಲ್ಲಿ)				
ವೇ. ಶ್ರೇ. ಸಂ.	ಪ್ರಸ್ತುತ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿ	ಕಾಲಾವಧಿ (ವರ್ಷಗಳು)	ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಿದ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿ	ಕಾಲಾವಧಿ (ವರ್ಷಗಳು)
11	37900-950-39800-1100-46400-1250-53900-1450-62600-1650-70850	23	61300-1500-64300-1650-74200-1900-85600-2300-99400-2700-112900	23
12	40900-1100-46400-1250-53900-1450-62600-1650-72500-1900-78200	24	65950-1650-74200-1900-85600-2300-99400-2700-115600-3100-124900	24
13	43100-1100-46400-1250-53900-1450-62600-1650-72500-1900-83900	25	69250-1650-74200-1900-85600-2300-99400-2700-115600-3100-134200	25
14	45300-1100-46400-1250-53900-1450-62600-1650-72500-1900-83900-2200-88300	25	72550-1650-74200-1900-85600-2300-99400-2700-115600-3100-134200-3500-141200	25
15	48900-1250-53900-1450-62600-1650-72500-1900-83900-2200-92700	24	78000-1900-85600-2300-99400-2700-115600-3100-134200-3500-148200	24
16	52650-1250-53900-1450-62600-1650-72500-1900-83900-2200-97100	23	83700-1900-85600-2300-99400-2700-115600-3100-134200-3500-155200	23
17	56800-1450-62600-1650-72500-1900-83900-2200-97100-2500-99600	21	90200-2300-99400-2700-115600-3100-134200-3500-155200-4000-159200	21
18	61150-1450-62600-1650-72500-1900-83900-2200-97100-2500-102100	19	97100-2300-99400-2700-115600-3100-134200-3500-155200-4000-163200	19
19	67550-1650-72500-1900-83900-2200-97100-2500-104600	16	107500-2700-115600-3100-134200-3500-155200-4000-167200	16
20	70850-1650-72500-1900-83900-2200-97100-2500-107100	15	112900-2700-115600-3100-134200-3500-155200-4000-171200	15
21	74400-1900-83900-2200-97100-2500-109600	14	118700-3100-134200-3500-155200-4000-175200	14
22	82000-1900-83900-2200-97100-2500-112100-2800-117700	13	131100-3100-134200-3500-155200-4000-179200-4500-188200	13
23	90500-2200-97100-2500-112100-2800-123300	11	144700-3500-155200-4000-179200-4500-197200	11
24	97100-2500-112100-2800-128900-3100-141300	14	155200-4000-179200-4500-206200-5000-226200	14
25	104600-2500-112100-2800-128900-3100-150600	16	167200-4000-179200-4500-206200-5000-241200	16

52. ದಿನಾಂಕ: 01.07.2022 ರಲ್ಲಿದ್ದ ಸೂಚ್ಯಂಕ ಹಂತ 361.704 ರಲ್ಲಿ ಜೀವನ ವೆಚ್ಚದ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ಹೊಸ ವೇತನ ರಚನೆಯನ್ನು ರೂಪಿಸಲಾಗಿದೆ. ಇದು ಶೇ.31 ರಷ್ಟು ವಿಲೀನಗೊಳಿಸಲಾದ ತುಟ್ಟಿ ಭತ್ಯೆಯನ್ನು ಮತ್ತು ದಿನಾಂಕ: 01.07.2022 ರಲ್ಲಿದ್ದ ಜಾರಿಯಲ್ಲಿದ್ದ ಮೂಲ ವೇತನದ ಮೇಲೆ ಶೇ.27.50 ರಷ್ಟು ಫಿಟ್ಟಿಂಗ್ ಸೌಲಭ್ಯವನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿದೆ.

53. ಹೊಸದಾಗಿ ರಚನೆಯಾದ ವೇತನ ರಚನೆಯ ಶಿಫಾರಸ್ಸಿನ ನಂತರ ಪರಿಷ್ಕೃತ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳಲ್ಲಿ ಚಾಲ್ತಿಯಲ್ಲಿರುವ ಪ್ರತ್ಯೇಕ ವೇತನವನ್ನು ನಿಗದಿಪಡಿಸಲು ಈ ಕೆಳಗಿನ ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳುವ ಅಗತ್ಯವಿದೆ:

ಅ) ದಿನಾಂಕ: 01.07.2022 ರಲ್ಲಿದ್ದ ನೌಕರನ ಮೂಲ ವೇತನ.

ಬಿ) ಸೂಚ್ಯಂಕ ಹಂತ 361.704 ಕ್ಕೆ ಸಂವಾದಿಯಾಗಿ ಶೇ.31 ರಷ್ಟು ತುಟ್ಟಿ ಭತ್ಯೆ.

ಸಿ) ದಿನಾಂಕ: 01.07.2022 ರಲ್ಲಿ ಚಾಲ್ತಿಯಲ್ಲಿದ್ದ ಮೂಲ ವೇತನದ ಮೇಲೆ ಶೇ.27.50 ರಷ್ಟು ಫಿಟ್ಟಿಂಗ್ ಸೌಲಭ್ಯ

ಹೊಸ ಮೂಲ ವೇತನವನ್ನು ಹುದ್ದೆಗೆ ಅನ್ವಯವಾಗುವ ಪರಿಷ್ಕೃತ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಯಲ್ಲಿ ಮೇಲಿನ (ಅ), (ಬಿ) ಮತ್ತು (ಸಿ) ಸೇರಿಸಿ ಒಟ್ಟು ಮೊತ್ತದ ಮುಂದಿನ ಹಂತಕ್ಕೆ ನಿಗದಿಗೊಳಿಸತಕ್ಕದ್ದು.

54. ಆಯೋಗದ ಪರಿಶೀಲನಾರ್ಹ ಅಂಶಗಳು ಅನುದಾನಿತ ಶಿಕ್ಷಣ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು, ಸ್ಥಳೀಯ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಮತ್ತು ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯಗಳ ಬೋಧಕೇತರ ಸಿಬ್ಬಂದಿಯ ವ್ಯಾಪ್ತಿಯನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿರುತ್ತದೆ. ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರಿಗೆ ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಲಾದ ರೀತಿಯಲ್ಲಿಯೇ ಪರಿಷ್ಕೃತ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳನ್ನು ಇವರಿಗೂ ಅನ್ವಯಿಸಬಹುದೆಂದು ಆಯೋಗವು ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡುತ್ತದೆ.

55. ಹಿಂದಿನ ವೇತನ ಪರಿಷ್ಕರಣೆಯ ನಂತರ 5 ವರ್ಷಗಳು ಪೂರ್ಣಗೊಂಡ ದಿನಾಂಕದ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ದಿನಾಂಕ: 01.07.2022 ರಿಂದ ಜಾರಿಗೆ ಬರುವಂತೆ ವೇತನ ಪರಿಷ್ಕರಣೆ ಜಾರಿಗೆ ತರಲು ಕೆಎಸ್‌ಜಿಇಎ ಒಳಗೊಂಡಂತೆ ಹಲವಾರು ನೌಕರರ ಸಂಘಗಳು ಮನವಿಯನ್ನು ಸಲ್ಲಿಸಿರುತ್ತವೆ. ಪ್ರತಿ 5 ವರ್ಷಗಳಿಗೊಮ್ಮೆ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳ ಪರಿಷ್ಕರಣೆ ಜಾರಿಯಾಗಬೇಕು ಎಂಬ ಗ್ರಹಿಕೆಯಿಂದ ಹೀಗೆ ಮನವಿ ಸಲ್ಲಿಸಲಾಗಿದೆ. ಆಯೋಗವು ಹಿಂದಿನ ವೇತನ ಪರಿಷ್ಕರಣೆಗಳ ಕಾಲಾವಧಿಯನ್ನು ಅಧ್ಯಯನ ಮಾಡಿರುತ್ತದೆ ಮತ್ತು 5 ರಿಂದ 7 ವರ್ಷಗಳವರೆಗಿನ ಅಂತರದಲ್ಲಿ ಪರಿಷ್ಕರಣೆಗಳನ್ನು ಮಾಡಿರುವುದನ್ನು ಗಮನಿಸಲಾಗಿದೆ. ರಾಜ್ಯದಲ್ಲಿನ ವೇತನ ಪರಿಷ್ಕರಣೆಗಳ ಕಾಲಾನುಕ್ರಮಣಿಕೆಯನ್ನು ನೋಡಿದಾಗ, ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿ ಪರಿಷ್ಕರಣೆಗಾಗಿ ಯಾವುದೇ ಕಟ್ಟುನಿಟ್ಟಾದ ಕಾಲಾವಧಿಯನ್ನು ಅನುಸರಿಸಿರುವುದಿಲ್ಲ. 1970 ರಿಂದ, ಪರಿಷ್ಕರಣೆಗಳಲ್ಲಿ ಮೂರು ಪರಿಷ್ಕರಣೆಗಳನ್ನು ಸುಮಾರು 7 ವರ್ಷಗಳ ಅಂತರಗಳಲ್ಲಿ ಮಾಡಲಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಇತರೇ ಸಂದರ್ಭಗಳಲ್ಲಿನ ಪರಿಷ್ಕರಣೆಯು ಹಿಂದಿನ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳ ಪರಿಷ್ಕರಣೆಯ 5 ವರ್ಷಗಳ ಅವಧಿಯೊಳಗೆ ಆಗಿರುತ್ತದೆ.

56. ಆಯೋಗದ ಶಿಫಾರಸ್ಸುಗಳನ್ನು ಯಾವ ದಿನಾಂಕದಿಂದ ಜಾರಿಗೊಳಿಸಬೇಕು ಎಂದು ನಿರ್ಧರಿಸಬೇಕಾದ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ, ಈ ಕೆಳಗಿನ ಅವಲೋಕನಗಳನ್ನು ಮಾಡಬೇಕಾಗಿರುತ್ತದೆ. ದಿನಾಂಕ: 01.07.2022 ರಲ್ಲಿ ಚಾಲ್ತಿಯಲ್ಲಿರುವ ಸೂಚ್ಯಂಕ ಹಂತದ ಮೇಲೆ ಪರಿಷ್ಕೃತ ವೇತನ ರಚನೆ ಆಧಾರವಾಗಿದೆ. ಹೊಸ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳನ್ನು ದಿನಾಂಕ: 01.07.2022 ರಿಂದ ಜಾರಿಗೊಳಿಸಲು ಕೆಎಸ್‌ಜಿಇಎ ಸಂಘವು ಕೋರಿದೆ.

ಹಣಕಾಸಿನ ಪ್ರಯೋಜನಗಳನ್ನು ದಿನಾಂಕ: 01.07.2022 ಕ್ಕೆ ಸಾಧ್ಯವಾದಷ್ಟು ಹತ್ತಿರದ ದಿನಾಂಕದಿಂದ ಪ್ರಾರಂಭಿಸುವುದು ತಾರ್ಕಿಕವಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಆದಾಗ್ಯೂ, ಈ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಹಲವಾರು ಸಂಬಂಧಿತ ಅಂಶಗಳನ್ನು ಪರಿಗಣಿಸಬೇಕಾಗಿದೆ. 2024-25 ರ ರಾಜ್ಯದ ಆಯವ್ಯಯ ದಾಖಲೆಗಳು, ರಾಜ್ಯದ ಬಹುತೇಕ ಪ್ರದೇಶಗಳಲ್ಲಿ ಕಂಡುಬರುವ ಬರಗಾಲದಂತಹ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಗಳ ಕಾರಣದಿಂದಾಗಿ, ಈಗಾಗಲೇ ರಾಜ್ಯದ ಹಣಕಾಸುಗಳು ಗಣನೀಯ ಒತ್ತಡದಲ್ಲಿದ್ದು ಎಂಬುದನ್ನು ತೋರಿಸುತ್ತದೆ. ಮೇಲಾಗಿ, ಆಯವ್ಯಯ ದಾಖಲೆಗಳಲ್ಲಿ ವೇತನ ಮತ್ತು ಪಿಂಚಣಿಗಳ ಮೇಲೆ ನಿರೀಕ್ಷಿತ ಹೆಚ್ಚುವರಿ ವೆಚ್ಚವನ್ನು ಸರಿಹೊಂದಿಸಲು ಸಾಕಷ್ಟು ಸ್ಥಳಾವಕಾಶವನ್ನು ಒದಗಿಸಲಾಗಿದೆ, ಹಿಂದಿನ ಅವಧಿಯಿಂದ ಪ್ರಾರಂಭಿಸಿ ಈ ವಸ್ತುಗಳ ಮೇಲಿನ ವೆಚ್ಚವನ್ನು ಆಯವ್ಯಯದಲ್ಲಿ ಒದಗಿಸಿರುವುದಿಲ್ಲ. ಉದಾಹರಣೆಗೆ, ನಮ್ಮ ಶಿಫಾರಸುಗಳನ್ನು ದಿನಾಂಕ: 01.07.2023 ರಿಂದ ಜಾರಿಗೊಳಿಸಿದರೆ (ಕಾಲ್ಪನಿಕವಾಗಿ ಜಾರಿಗೊಳಿಸಿದ ಒಂದು ವರ್ಷದ ನಂತರ), ದಿನಾಂಕ: 01.07.2023 ರಿಂದ ದಿನಾಂಕ: 31.03.2024 ರವರೆಗಿನ ಹೆಚ್ಚುವರಿ ವೆಚ್ಚವು ರೂ.7,486.47 ಕೋಟಿ ಆಗಿರುತ್ತದೆ (ಈಗಾಗಲೇ ನೀಡಲಾಗುತ್ತಿರುವ ಮಧ್ಯಂತರ ಪರಿಹಾರವನ್ನು ಹೊರತುಪಡಿಸಿ). ಮಧ್ಯಂತರ ಪರಿಹಾರವನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಂತೆ ಹೆಚ್ಚುವರಿ ವೆಚ್ಚವು ರೂ.13,080.11 ಕೋಟಿ ಆಗಿರುತ್ತದೆ, ಇದು ಬೃಹತ್ ಆಯವ್ಯಯ ವೆಚ್ಚವನ್ನು ಆಹ್ವಾನಿಸುತ್ತದೆ. ಹಣಕಾಸಿನ ಪ್ರಯೋಜನಗಳನ್ನು ದಿನಾಂಕ: 01.01.2024 ರಿಂದ ಜಾರಿಗೊಳಿಸಿದರೆ, ಆಗುವ ಹೆಚ್ಚುವರಿ ವೆಚ್ಚವನ್ನು ಸಹ ನಾವು ಲೆಕ್ಕಮಾಡಿದ್ದೇವೆ. ದಿನಾಂಕ: 01.01.2024 ರಿಂದ ದಿನಾಂಕ: 31.03.2024 ರವರೆಗಿನ ಮೂರು ತಿಂಗಳಿಗೆ ಇದು ರೂ. 2,495.49 ಕೋಟಿ ಆಗಿರುತ್ತದೆ. ಆರ್ಥಿಕ ಒತ್ತಡದಲ್ಲಿರುವ ಸರ್ಕಾರಕ್ಕೆ ಇದು ಸಣ್ಣ ಮೊತ್ತವಲ್ಲ.

57. ಆದರ್ಶಪ್ರಾಯವಾಗಿ, ಕಾಲ್ಪನಿಕ ಪ್ರಯೋಜನಗಳ ನಂತರ ಸಾಧ್ಯವಾದಷ್ಟು ಬೇಗ ಆರ್ಥಿಕ ಪ್ರಯೋಜನಗಳನ್ನು ನೀಡಲು ನಾವು ಬಯಸುತ್ತೇವೆ. ಆದಾಗ್ಯೂ, ನಮ್ಮ ಶಿಫಾರಸುಗಳನ್ನು ಮಾಡುವಾಗ, ರಾಜ್ಯದಲ್ಲಿ ಪ್ರಸ್ತುತ ಆರ್ಥಿಕ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯನ್ನು ನಾವು ಪರಿಗಣಿಸಬೇಕಾಗಿದೆ. ಈ ಹಿನ್ನೆಲೆಯಲ್ಲಿ, ಇರುವ ಆಯವ್ಯಯ ನಿರ್ಬಂಧಗಳ ಹಿನ್ನೆಲೆಯಲ್ಲಿಯೂ, ಹಣಕಾಸಿನ ಪ್ರಯೋಜನಗಳ ಅನುಷ್ಠಾನದ ದಿನಾಂಕವನ್ನು ಸರ್ಕಾರವು ಲಭ್ಯವಿರುವ ವಿತ್ತೀಯ ಅವಕಾಶಗಳ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ನಿರ್ಧಾರವನ್ನು ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳಬಹುದು ಎಂದು ನಾವು ಭಾವಿಸುತ್ತೇವೆ. ಸರ್ಕಾರವು ಹಿಂದಿನ ವೆಚ್ಚದ ಹೊರೆಯನ್ನನು ತಪ್ಪಿಸಲು ಬಯಸಿದರೆ, ನೈಜವಾದ ಅನುಷ್ಠಾನವು ದಿನಾಂಕ: 01.04.2024 ರಿಂದ ಪರಿಗಣಿಸಬಹುದು, ಏಕೆಂದರೆ, ದಿನಾಂಕ: 01.04.2023 ರಿಂದ 17% ಮೂಲ ವೇತನದ ಮಧ್ಯಂತರ ಪರಿಹಾರವನ್ನು ನೌಕರರಿಗೆ ಪಾವತಿಸಲಾಗುತ್ತಿದೆ ಮತ್ತು ಪೂರ್ಣ ಪ್ರಯೋಜನಗಳು ಜಾರಿಗೆ ಬರುವವರೆಗೂ ಇದನ್ನು ಮುಂದುವರಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ.

ತುಟ್ಟಿ ಭತ್ಯೆ

58. ರೂಢಿಯಲ್ಲಿರುವಂತೆ, ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರವು ಅಳವಡಿಸಿಕೊಳ್ಳಬೇಕಾದ ತುಟ್ಟಿ ಭತ್ಯೆಯ ಸೂತ್ರವನ್ನು ನಿರ್ಧರಿಸುವ ಕಾರ್ಯವನ್ನು ಸಹ ಈ ಆಯೋಗಕ್ಕೆ ವಹಿಸಲಾಗಿದೆ.

59. ಹಣದುಬ್ಬರ ಪರಿಣಾಮದಿಂದ ನೌಕರರ ವೇತನದ ಮೌಲ್ಯವನ್ನು ರಕ್ಷಿಸಲು ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರಿಗೆ ತುಟ್ಟಿ ಭತ್ಯೆಯನ್ನು ಸಂದಾಯ ಮಾಡಲಾಗುತ್ತದೆ. ಹಣದುಬ್ಬರವನ್ನು ಯಾವ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಸರಿದೂಗಿಸುವುದು ಮತ್ತು ವೇತನ ರಚನೆಯಲ್ಲಿ ಅಳವಡಿಸುವುದು ಎಂಬುದನ್ನು ತುಟ್ಟಿ ಭತ್ಯೆ ಸೂತ್ರವು ಸೂಚಿಸುತ್ತದೆ.
60. ಹಲವು ವರ್ಷಗಳಿಂದ ಕರ್ನಾಟಕವು ಕೇಂದ್ರ ತುಟ್ಟಿ ಭತ್ಯೆ ಸೂತ್ರವನ್ನು ಮತ್ತು ವಿಧಾನವನ್ನು ಅನುಸರಿಸಿಕೊಂಡು ಬರುತ್ತಿದೆ. ಬಹುತೇಕ ಇತರ ರಾಜ್ಯಗಳು ಸಹ ಇದೇ ರೀತಿ ಮಾಡುತ್ತಿವೆ. ಆಯೋಗದ ಶಿಫಾರಸ್ಸುಗಳು ಜಾರಿಗೆ ಬಂದ ಸಮಯದಲ್ಲಿ ಅನ್ವಯವಾಗುವ ತುಟ್ಟಿ ಭತ್ಯೆಯ ಪ್ರಮಾಣವನ್ನು ನಿಷ್ಪರಿಣಾಮಗೊಳಿಸಿ (ಪರಿಷ್ಕೃತ) ವೇತನದಲ್ಲಿ ಅದನ್ನು ಅಂತರ್ಗತಗೊಳಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ.
61. ಕೇಂದ್ರ ಮತ್ತು ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರಗಳು ತುಟ್ಟಿ ಭತ್ಯೆಯನ್ನು ಲೆಕ್ಕ ಹಾಕಲು ಅನುಸರಿಸುವ ಸೂತ್ರವು ಈ ಮುಂದಿನಂತಿದೆ. ಪ್ರತಿ ವರ್ಷದ ಡಿಸೆಂಬರ್ ಮತ್ತು ಜೂನ್ ಅಂತ್ಯಕ್ಕೆ ಎಐಸಿಪಿಐಎನ್ ನ ಹನ್ನೆರಡು ತಿಂಗಳ ಅಂದಾಜು ಮೊತ್ತದ ಏರಿಕೆ ಮತ್ತು ಇದಕ್ಕೆ ಪ್ರತಿಯಾಗಿ ವೇತನ ರಚನೆಯನ್ನು ನಿರ್ಧರಿಸಲು ಬಳಸಲಾದ ಸೂಚ್ಯಂಕದ ಮೂಲ ಸಂಖ್ಯೆಯನ್ನು ಆಧರಿಸಿ ತುಟ್ಟಿ ಭತ್ಯೆಯ ಪರಿಹಾರವನ್ನು ರೂಪಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ. ಪ್ರತಿ ವರ್ಷವೂ ಜನವರಿ ಮತ್ತು ಜುಲೈನಲ್ಲಿ ಎರಡು ಬಾರಿ ತುಟ್ಟಿ ಭತ್ಯೆಯನ್ನು ಮಂಜೂರು ಮಾಡಲಾಗುತ್ತದೆ.
62. ಆಯೋಗವು ಈ ಪದ್ಧತಿಯನ್ನು ಬದಲಿಸಲು ಯಾವುದೇ ಕಾರಣವಿಲ್ಲವೆಂದು ಮತ್ತು 4ನೇ ರಾಜ್ಯ ವೇತನ ಆಯೋಗವು ಅವಲೋಕಿಸಿದಂತೆ ಪ್ರಸ್ತುತ ಪದ್ಧತಿಯು ಉತ್ತಮವಾಗಿ ಸ್ಥಾಪಿತವಾಗಿದೆ ಮತ್ತು ಎಲ್ಲಾ ಭಾಗೀದಾರರಿಂದ ಉತ್ತಮವಾಗಿ ಗ್ರಹಿಸಲ್ಪಟ್ಟಿರುತ್ತದೆ ಹಾಗೂ ಹೊಸ ಪದ್ಧತಿಯನ್ನು ಅಭಿವೃದ್ಧಿಪಡಿಸುವುದಕ್ಕೆ ಹೆಚ್ಚಿನ ಕಾಲವ್ಯಯವಾಗುವುದಲ್ಲದೆ ಯಾವುದೇ ಹೆಚ್ಚುವರಿ ಲಾಭ ಅಥವಾ ಪ್ರಯೋಜನವಿಲ್ಲದಿರುವುದರಿಂದ ಕೇಂದ್ರ ತುಟ್ಟಿ ಭತ್ಯೆ ಸೂತ್ರ ಮತ್ತು ವಿಧಾನವನ್ನು ಮುಂದುವರಿಸಲು ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡುತ್ತದೆ.
63. ಅನ್ವಯವಾಗುವ ತುಟ್ಟಿ ಭತ್ಯೆಯನ್ನು ಈ ಕೆಳಗಿನ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಲೆಕ್ಕ ಹಾಕಲಾಗುತ್ತದೆ:

(ಕಳೆದ 12 ತಿಂಗಳುಗಳಲ್ಲಿ ಎಐಸಿಪಿಐಎನ್ ಸರಾಸರಿ

(-) ಕಳೆಯುವುದು

$$\text{ತುಟ್ಟಿ ಭತ್ಯೆಯ ಶೇಕಡೆ} = \frac{\text{ವೇತನ ರಚನೆಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಎಐಸಿಪಿಐಎನ್ ನ ಮೂಲ ಸೂಚ್ಯಂಕ}}{\text{ವೇತನ ರಚನೆಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಎಐಸಿಪಿಐಎನ್ ನ ಮೂಲ ಸೂಚ್ಯಂಕ}} \times 100$$

7ನೇ ಕೇಂದ್ರ ವೇತನ ಆಯೋಗದ ಪ್ರಕಾರ ದಿನಾಂಕ: 01.01.2023ರಂದು ಕೇಂದ್ರ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರಿಗೆ ಅನ್ವಯವಾಗುವ ತುಟ್ಟಿ ಭತ್ಯೆಯನ್ನು ವಾಸ್ತವಿಕ ಉದಾಹರಣೆಯೊಂದಿಗೆ ವಿವರಿಸಲಾಗಿದೆ:

$$= \frac{(372.10-261.4)}{261.4} \times 100 = 42.35\%$$

ಕೇಂದ್ರ ವೇತನ ಪರಿಷ್ಕರಣೆ ಜಾರಿಯಾದಾಗ ದಿನಾಂಕ: 01.01.2023 ರಲ್ಲಿ ಸೂಚ್ಯಂಕ ಅಂಶವು 372.10 ಆಗಿತ್ತು ಮತ್ತು ದಿನಾಂಕ: 01.01.2016 ರಲ್ಲಿ 261.40 ಆಗಿತ್ತು. ಕೇಂದ್ರ ಸರ್ಕಾರವು ಇದನ್ನು ಶೇ.42ಕ್ಕೆ ಪೂರ್ಣಾಂಕಗೊಳಿಸಿತು.

64. ಕೇಂದ್ರ ಮತ್ತು ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರಗಳ ವೇತನ ಪರಿಷ್ಕರಣೆಗಳು ವಿವಿಧ ಕಾಲ ಘಟ್ಟಗಳಲ್ಲಿ ನಡೆಸಲಾಗುವುದರಿಂದ, ಪರಿಷ್ಕೃತ ವೇತನದಲ್ಲಿ ಅನ್ವಯವಾಗುವ ತುಟ್ಟಿ ಭತ್ಯೆಯ ವಿಲೀನದಲ್ಲಿನ ಸೂಚ್ಯಂಕ ಹಂತಗಳು ಭಿನ್ನವಾಗಿರುತ್ತವೆ. ಕೇಂದ್ರ ವೇತನ ರಚನೆಯ ಸೂಚ್ಯಂಕ ಮೂಲವನ್ನು ರಾಜ್ಯ ವೇತನ ರಚನೆಯ ಮೂಲ ಸೂಚ್ಯಂಕದೊಂದಿಗೆ ಭಾಗಿಸುವುದರಿಂದ ಪಡೆಯಲಾಗುವ ಗುಣಾಕಾರಾಂಶವನ್ನು ಬಳಸಿ ಕೇಂದ್ರ ಸರ್ಕಾರದ ತುಟ್ಟಿ ಭತ್ಯೆ ದರವನ್ನು ಅಪವರ್ತನೀಕರಿಸುವ ಮೂಲಕ ಈ ವ್ಯತ್ಯಾಸವನ್ನು ಪರಿಗಣಿಸುವುದು ಅಗತ್ಯವಾಗುತ್ತದೆ / ಈ ವ್ಯತ್ಯಾಸಕ್ಕೆ ವಿವರಣೆ ನೀಡುವುದು ಅಗತ್ಯವಾಗುತ್ತದೆ.

65. ದಿನಾಂಕ: 01.01.2016 ರಂದು ಜಾರಿಗೆ ತರಲಾದ ಪರಿಷ್ಕೃತ ಕೇಂದ್ರ ವೇತನ ರಚನೆಯಲ್ಲಿ ದಿನಾಂಕ: 01.01.2016 ರಂದು ಅನ್ವಯವಾಗುವ ತುಟ್ಟಿ ಭತ್ಯೆಯನ್ನು ಭಾರತ ಸರ್ಕಾರವು ತಟಸ್ಥಗೊಳಿಸಿತು ಎಂಬುದನ್ನು ಗಮನಿಸಬಹುದಾಗಿದೆ. ಆ ಕಾಲಘಟ್ಟದಲ್ಲಿ, ಸೂಚ್ಯಂಕ ಹಂತವು 261.40 ಆಗಿತ್ತು. ಅದೇ ರೀತಿ, ಈ ಆಯೋಗದ ಶಿಫಾರಸ್ಸುಗಳಲ್ಲಿ ದಿನಾಂಕ: 01.07.2022 ರಂದು ಅನ್ವಯವಾಗುವ ತುಟ್ಟಿ ಭತ್ಯೆಯನ್ನು ಸೂಚ್ಯಂಕ ಹಂತ 361.704 ರಲ್ಲಿ ಸಂಪೂರ್ಣವಾಗಿ ನಿಷ್ಪರಿಣಾಮಗೊಳಿಸಲಾಗಿದೆ. ಇದರನುಸಾರ, ದಿನಾಂಕ: 01.01.2023 ರಿಂದ ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರಿಗೆ ತುಟ್ಟಿ ಭತ್ಯೆಯನ್ನು ಮಂಜೂರು ಮಾಡುವುದಕ್ಕಾಗಿ 0.722 (261.4 ನ್ನು 361.704 ರಿಂದ ಭಾಗಿಸುವುದು) ಗುಣಾಕಾರಾಂಶವು ಅನ್ವಯವಾಗುತ್ತದೆ. ಇದು 1:0.722 ಅನುಪಾತಕ್ಕೆ ಕಾರಣವಾಗುತ್ತದೆ, ಅಂದರೆ, ಭಾರತ ಸರ್ಕಾರದಿಂದ ಮಂಜೂರಾಗುವ ಪ್ರತಿ ಶೇ.1 ರಷ್ಟು ತುಟ್ಟಿ ಭತ್ಯೆಗೆ, ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರಿಗೆ ಮಂಜೂರಾಗುವ ತುಟ್ಟಿ ಭತ್ಯೆಯು ಶೇ.0.722 ಆಗಿರುತ್ತದೆ.

* * * * *

ಅಧ್ಯಾಯ 6

ಕೇಂದ್ರ ಸರ್ಕಾರಿ ವೇತನ ರಚನೆಗೆ ಮಾರ್ಪಾಡಿಕೆ

“ಕಾಲ ಹಿಂದಕ್ಕೆ ಚಲಿಸುವುದಿಲ್ಲ. ಅದರ ಜೊತೆಗೆ ಹೆಚ್ಚು ಹಾಕದಿದ್ದರೆ ನಾವು ನಿಂತಲ್ಲೇ ನಿಂತಿರಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ.”

-ಶಿವರಾಮ ಕಾರಂತ

1. ಈಗಾಗಲೇ ಹೇಳಿದಂತೆ, ರಾಜ್ಯವು ಕೇಂದ್ರ ಸರ್ಕಾರದ ವೇತನ ರಚನೆಯನ್ನು ಅಳವಡಿಸಿಕೊಳ್ಳುವ ಕಾರ್ಯಸಾಧ್ಯತೆಯ ವಿಷಯವು ಆಯೋಗದ ಪರಿಶೀಲನಾರ್ಹ ಅಂಶಗಳಲ್ಲಿ ಒಂದು ಪ್ರಮುಖ ಭಾಗವಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಈ ನಿಟ್ಟಿನಲ್ಲಿ ನಾವು ನಡೆಸಿದ ಅಧ್ಯಯನ ಮತ್ತು ನಮ್ಮ ತೀರ್ಮಾನಗಳನ್ನು ಅಧ್ಯಾಯ 4 ರಲ್ಲಿ ಸುದೀರ್ಘವಾಗಿ ಚರ್ಚಿಸಲಾಗಿದೆ. ಸದರಿ ಅಧ್ಯಾಯದಲ್ಲಿ ತಿಳಿಸಿರುವಂತೆ, ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರವು ಸದ್ಯಕ್ಕೆ ಕಳೆದ ಹಲವು ವರ್ಷಗಳಿಂದ ಮುಂದುವರಿಸಿಕೊಂಡು ಬಂದಂತೆ ಮುಖ್ಯ ಶ್ರೇಣಿ ಮತ್ತು ವಿಭಾಗಿಸಲಾದ ಪ್ರತ್ಯೇಕ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳನ್ನು ಒಳಗೊಂಡ ಸ್ಥಾಪಿತ ವೇತನ ರಚನೆಯ ಪದ್ಧತಿಯನ್ನು ಮುಂದುವರಿಸುವುದು ಉಚಿತವೆಂದು ಮತ್ತು ನಿರೀಕ್ಷಿಸಿರುವಂತೆ, ಭಾರತ ಸರ್ಕಾರವು ತನ್ನ ನೌಕರರಿಗಾಗಿ ಮುಂದಿನ ವೇತನ ಪರಿಷ್ಕರಣೆಯನ್ನು ಕೈಗೊಂಡಾಗ, ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರವು ಕೇಂದ್ರ ಸರ್ಕಾರದ ವೇತನ ರಚನೆಯನ್ನು ಅಳವಡಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಸೂಕ್ತ ಕಾಲವಾಗಿರುತ್ತದೆ ಎಂದು ಆಯೋಗವು ಅಭಿಪ್ರಾಯಪಡುತ್ತದೆ.
2. ಈ ಆಯೋಗದ ಶಿಫಾರಸ್ಸುಗಳ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ಪರಿಷ್ಕರಿಸಲಾದ 25 ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳುಳ್ಳ ಮುಖ್ಯ ಶ್ರೇಣಿಯನ್ನು ಈ ಹಿಂದಿನ ಅಧ್ಯಾಯದಲ್ಲಿ ತೋರಿಸಲಾಗಿದೆ. ಕೆಳಗಿನ ಕೋಷ್ಟಕ 6.1 ರಲ್ಲಿ 2017 (ಪ್ರಸ್ತುತ) ಮತ್ತು 2024ರ (ಈ ಆಯೋಗವು ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಿದನುಸಾರ) ಕರ್ನಾಟಕ ಸರ್ಕಾರದ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳು, 2016 ರ ಭಾರತ ಸರ್ಕಾರದ ವೇತನ ಹಂತಗಳಿಗೆ ಹತ್ತಿರದ ಸಮಾನತೆಯನ್ನು ಹೊಂದಿರುವ (1 ರಿಂದ 14 ಸಂಖ್ಯೆಯಲ್ಲಿ) ತೋರಿಸಲಾಗಿದೆ ಮತ್ತು ಸಮಾನತೆಯನ್ನು ಹೊಂದಿರದ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳನ್ನು (ಒಟ್ಟು 11 ಸಂಖ್ಯೆ 'ಎ' ಯಿಂದ-'ಕ' ವರೆಗಿನ ವರ್ಣಮಾಲೆಯನುಸಾರ) ತೋರಿಸಲಾಗಿದೆ. ಖಚಿತವಾಗಿ ಕೇಂದ್ರ ವೇತನ ಹಂತಗಳಿಗೆ ಹತ್ತಿರದ ಸಮಾನತೆ ಹೊಂದಿರುವ ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರದ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳನ್ನು ಆಧರಿಸಿ ಕೇಂದ್ರ ವೇತನ ರಚನೆಯ ಅಳವಡಿಕೆ ಸಾಧಿಸಬಹುದಾಗಿದೆ.

ಕೋಷ್ಟಕ 6.1 ಭಾರತ ಸರ್ಕಾರದ ಮತ್ತು ಕರ್ನಾಟಕ ಸರ್ಕಾರದ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳ- ಸಮಾನತೆಯ ವಿಶ್ಲೇಷಣೆ (ರೂ.ಗಳಲ್ಲಿ)					
ಭಾರತ ಸರ್ಕಾರ		ಕರ್ನಾಟಕ ಸರ್ಕಾರ			
2016ರ ವೇತನ ಹಂತಗಳು	ಅಸ್ತಿತ್ವದಲ್ಲಿರುವ 2016ರ ಕನಿಷ್ಠ ಮತ್ತು ಗರಿಷ್ಠ ವೇತನ ಕೋಶಗಳು	ಸಮಾನತೆಯ ಹತ್ತಿರವಿರುವ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳು (ಸಂಖ್ಯೆಯಲ್ಲಿ)/ ಸಮಾನವಾಗಿರುವವುಗಳು (ವರ್ಣಮಾಲಾಕ್ರಮದಲ್ಲಿ)	ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳ ಸಂಖ್ಯೆ	ಅಸ್ತಿತ್ವದಲ್ಲಿರುವ 2017 ರ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳು	ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಿದ 2024 ರ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳು
		(a)	1	17000-400-18600-450-20400-500-22400-550-24600-600-27000-650-28950	27000-650-29600-725-32500-800-35700-900-39300-1000-43300-1125-46675
1.	18000-56900	1	2	18600-450-20400-500-22400-550-24600-600-27000-650-29600-750-32600	29600-725-32500-800-35700-900-39300-1000-43300-1125-47800-1250-52800

ಕೋಷ್ಟಕ 6.1 ಭಾರತ ಸರ್ಕಾರದ ಮತ್ತು ಕರ್ನಾಟಕ ಸರ್ಕಾರದ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳ- ಸಮಾನತೆಯ ವಿಶ್ಲೇಷಣೆ (ರೂ.ಗಳಲ್ಲಿ)					
ಭಾರತ ಸರ್ಕಾರ		ಕರ್ನಾಟಕ ಸರ್ಕಾರ			
2016ರ ವೇತನ ಹಂತಗಳು	ಅಸ್ತಿತ್ವದಲ್ಲಿರುವ 2016ರ ಕನಿಷ್ಠ ಮತ್ತು ಗರಿಷ್ಠ ವೇತನ ಕೋಶಗಳು	ಸಮಾನತೆಯ ಹತ್ತಿರವಿರುವ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳು (ಸಂಖ್ಯೆಯಲ್ಲಿ) / ಸಮಾನವಾಗಿರದವುಗಳು (ವರ್ಣಮಾಲಾಕ್ಷರದಲ್ಲಿ)	ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳ ಸಂಖ್ಯೆ	ಅಸ್ತಿತ್ವದಲ್ಲಿರುವ 2017 ರ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳು	ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಿದ 2024 ರ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳು
2.	19900-63200	2	3	19950-450-20400-500-22400-550-24600-600-27000-650-29600-750-32600-850-36000-950-37900	31775-725-32500-800-35700-900-39300-1000-43300-1125-47800-1250-52800-1375-58300-1500-61300
3.	21700-69100	3	4	21400-500-22400-550-24600-600-27000-650-29600-750-32600-850-36000-950-39800-1100-42000	34100-800-35700-900-39300-1000-43300-1125-47800-1250-52800-1375-58300-1500-64300-1650-67600
		(b)	5	23500-550-24600-600-27000-650-29600-750-32600-850-36000-950-39800-1100-46400-1250-47650	37500-900-39300-1000-43300-1125-47800-1250-52800-1375-58300-1500-64300-1650-74200-1900-76100
		(c)	6	25800-600-27000-650-29600-750-32600-850-36000-950-39800-1100-46400-1250-51400	41300-1000-43300-1125-47800-1250-52800-1375-58300-1500-64300-1650-74200-1900-81800
4.	25500-81100	4	7	27650-650-29600-750-32600-850-36000-950-39800-1100-46400-1250-52650	44425-1125-47800-1250-52800-1375-58300-1500-64300-1650-74200-1900-83700
5.		(d)	8	30350-750-32600-850-36000-950-39800-1100-46400-1250-53900-1450-58250	49050-1250-52800-1375-58300-1500-64300-1650-74200-1900-85600-2300-92500
	29200-92300	5	9	33450-850-36000-950-39800-1100-46400-1250-53900-1450-62600	54175-1375-58300-1500-64300-1650-74200-1900-85600-2300-99400
6.	35400-112400	6	10	36000-950-39800-1100-46400-1250-53900-1450-62600-1650-67550	58300-1500-64300-1650-74200-1900-85600-2300-99400-2700-107500
		(e)	11	37900-950-39800-1100-46400-1250-53900-1450-62600-1650-70850	61300-1500-64300-1650-74200-1900-85600-2300-99400-2700-112900

ಕೋಷ್ಟಕ 6.1 ಭಾರತ ಸರ್ಕಾರದ ಮತ್ತು ಕರ್ನಾಟಕ ಸರ್ಕಾರದ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳ- ಸಮಾನತೆಯ ವಿಶ್ಲೇಷಣೆ (ರೂ.ಗಳಲ್ಲಿ)					
ಭಾರತ ಸರ್ಕಾರ		ಕರ್ನಾಟಕ ಸರ್ಕಾರ			
2016ರ ವೇತನ ಹಂತಗಳು	ಅಸ್ತಿತ್ವದಲ್ಲಿರುವ 2016ರ ಕನಿಷ್ಠ ಮತ್ತು ಗರಿಷ್ಠ ವೇತನ ಕೋಶಗಳು	ಸಮಾನತೆಯ ಹತ್ತಿರವಿರುವ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳು (ಸಂಖ್ಯೆಯಲ್ಲಿ)/ ಸಮಾನವಾಗಿರದವುಗಳು (ವರ್ಣಮಾಲಾಕ್ಷರದಲ್ಲಿ)	ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳ ಸಂಖ್ಯೆ	ಅಸ್ತಿತ್ವದಲ್ಲಿರುವ 2017 ರ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳು	ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಿದ 2024 ರ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳು
		(f)	12	40900-1100-46400-1250-53900-1450-62600-1650-72500-1900-78200	65950-1650-74200-1900-85600-2300-99400-2700-115600-3100-124900
		(g)	13	43100-1100-46400-1250-53900-1450-62600-1650-72500-1900-83900	69250-1650-74200-1900-85600-2300-99400-2700-115600-3100-134200
7.	44900-142400	7	14	45300-1100-46400-1250-53900-1450-62600-1650-72500-1900-83900-2200-88300	72550-1650-74200-1900-85600-2300-99400-2700-115600-3100-134200-3500-141200
		(h)	15	48900-1250-53900-1450-62600-1650-72500-1900-83900-2200-92700	78000-1900-85600-2300-99400-2700-115600-3100-134200-3500-148200
8.	47600-151100				
9.	53100-167800	8	16	52650-1250-53900-1450-62600-1650-72500-1900-83900-2200-97100	83700-1900-85600-2300-99400-2700-115600-3100-134200-3500-155200
10.	56100-177500	9	17	56800-1450-62600-1650-72500-1900-83900-2200-97100-2500-99600	90200-2300-99400-2700-115600-3100-134200-3500-155200-4000-159200
		(i)	18	61150-1450-62600-1650-72500-1900-83900-2200-97100-2500-102100	97100-2300-99400-2700-115600-3100-134200-3500-155200-4000-163200
11.	67700-208700	10	19	67550-1650-72500-1900-83900-2200-97100-2500-104600	107500-2700-115600-3100-134200-3500-155200-4000-167200
		(j)	20	70850-1650-72500-1900-83900-2200-97100-2500-107100	112900-2700-115600-3100-134200-3500-155200-4000-171200
		(k)	21	74400-1900-83900-2200-97100-2500-109600	118700-3100-134200-3500-155200-4000-175200
12.	78800-209200	11	22	82000-1900-83900-2200-97100-2500-112100-2800-117700	131100-3100-134200-3500-155200-4000-179200-4500-188200
13.	123100-214100	12	23	90500-2200-97100-2500-112100-2800-123300	144700-3500-155200-4000-179200-4500-197200

ಕೋಷ್ಟಕ 6.1 ಭಾರತ ಸರ್ಕಾರದ ಮತ್ತು ಕರ್ನಾಟಕ ಸರ್ಕಾರದ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳ- ಸಮಾನತೆಯ ವಿಶ್ಲೇಷಣೆ (ರೂ.ಗಳಲ್ಲಿ)					
ಭಾರತ ಸರ್ಕಾರ		ಕರ್ನಾಟಕ ಸರ್ಕಾರ			
2016ರ ವೇತನ ಹಂತಗಳು	ಅಸ್ತಿತ್ವದಲ್ಲಿರುವ 2016ರ ಕನಿಷ್ಠ ಮತ್ತು ಗರಿಷ್ಠ ವೇತನ ಕೋಶಗಳು	ಸಮಾನತೆಯ ಹತ್ತಿರವಿರುವ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳು (ಸಂಖ್ಯೆಯಲ್ಲಿ)/ ಸಮಾನವಾಗಿರದವುಗಳು (ವರ್ಣಮಾಲಾಕ್ಷರದಲ್ಲಿ)	ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳ ಸಂಖ್ಯೆ	ಅಸ್ತಿತ್ವದಲ್ಲಿರುವ 2017 ರ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳು	ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಿದ 2024 ರ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳು
13	123100-214100	13	24	97100-2500-112100-2800-128900-3100-141300	155200-4000-179200-4500-206200-5000-226200
13a.	131100-216600	14	25	104600-2500-112100-2800-128900-3100-150600	167200-4000-179200-4500-206200-5000-241200
14.	144200-218200				
15.	182200-224100				
16.	205400-224400				
17.	225000				
18.	250000				

3. ಕೇಂದ್ರ ಸರ್ಕಾರದ ಮುಂದಿನ ವೇತನ ರಚನೆಯು ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ನಿರೀಕ್ಷಿಸಿದಂತೆ ದಿನಾಂಕ: 01.01.2026 ಕ್ಕೆ ಆಗಿದ್ದಲ್ಲಿ ಆಗ ಕರ್ನಾಟಕವು ಕೇಂದ್ರ ವೇತನ ರಚನೆ ಅಳವಡಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಆಯ್ಕೆ ಮಾಡಿದ್ದಲ್ಲಿ ಯಾವ ವಿಧಾನವನ್ನು ಅನುಸರಿಸಬಹುದು? ಈ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯಲ್ಲಿ ಮೊದಲನೆಯದಾಗಿ, ಜಾರಿಯಲ್ಲಿರುವ 25 ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳನ್ನು 25 ವೇತನ ಹಂತಗಳಾಗಿ ಪರಿವರ್ತಿಸುವುದು ಮತ್ತು 25 ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನವು 25 ವೇತನ ಹಂತಗಳ ಪ್ರಾರಂಭಿಕ ವೇತನವಾಗುವುದು. ಇವುಗಳಲ್ಲಿ 14 ಹಂತಗಳು ಕೇಂದ್ರ ವೇತನ ಹಂತಗಳಿಗೆ ಸಮಾನತೆಯ ಹತ್ತಿರವಿದ್ದು ಮತ್ತು 11 ಹಂತಗಳು ಸಮಾನತೆ ಹೊಂದಿರುವುದಿಲ್ಲ. ದಿನಾಂಕ: 01.01.2026 ಕ್ಕೆ ಭಾರತ ಸರ್ಕಾರದ ಮಾದರಿಯಂತೆ, ಈ 25 ಹಂತಗಳು ವೇತನ ಕೋಶಗಳೊಂದಿಗೆ ರಾಜ್ಯದ ವೇತನ ಮಾಪಕವಾಗಿ (ಪೇ ಮ್ಯಾಟ್ರಿಕ್ಸ್) ರೂಪಗೊಳ್ಳುವುದು.
4. ಈ ಮಾರ್ಪಡಿಕೆಯನ್ನು ಸುಲಭಗೊಳಿಸಲು ದಿನಾಂಕ: 01.01.2026 ರಂದು ಎರಡೂ ವೇತನ ರಚನೆಗಳಡಿಯಲ್ಲಿ ನೌಕರರಿಗೆ ಒದಗಿ ಬರುವ ಸಂಭಾವ್ಯ ಉಪಲಬ್ಧಿಗಳನ್ನು ಸಹ ಲೆಕ್ಕ ಹಾಕುವ ಅಗತ್ಯವಿರುತ್ತದೆ. ದಿನಾಂಕ: 01.01.2026 ರಂತೆ ಕೇಂದ್ರ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರ ಉಪಲಬ್ಧಿಗಳನ್ನು ಊಹಾತ್ಮಕವಾಗಿ ಈ ಕೆಳಗಿನ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ರೂಪಿಸಬಹುದಾಗಿದೆ:
 - i. ಭಾರತ ಸರ್ಕಾರದಲ್ಲಿ ಪ್ರಸ್ತುತ ಜಾರಿಯಲ್ಲಿರುವ ವೇತನ ರಚನೆಯು ಮುಂದಿನ 2026 ರ ಪರಿಷ್ಕರಣೆಯಲ್ಲೂ ಹಾಗೆಯೇ ಮುಂದುವರೆಯುವುದು.
 - ii. ದಿನಾಂಕ: 01.07.2022 ರಂದು ಶೇ.38 ರಷ್ಟಿದ್ದ ತುಟ್ಟಿ ಭತ್ಯೆಗೆ, ದಿನಾಂಕ: 01.07.2022 ರಿಂದ ದಿನಾಂಕ: 01.01.2026 ರವರೆಗೆ ಲಭ್ಯವಾಗಬಹುದಾದ ಪ್ರತಿ ಶೇ.4 ರ ಅಂದಾಜು ದರದಂತೆ 7 ಕಂತುಗಳನ್ನು ಸೇರಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ. ಹೀಗಾಗಿ, ದಿನಾಂಕ: 01.01.2026 ರಂದು ತುಟ್ಟಿ ಭತ್ಯೆಯು ಶೇ.66 ರಷ್ಟಾಗುತ್ತದೆ.

- iii. ಮುಂದಿನ ಕೇಂದ್ರ ವೇತನ ಪರಿಷ್ಕರಣೆಯಲ್ಲಿ ಶೇ.27.5 ರಷ್ಟು ಫಿಟ್ಟಿಂಗ್ ಸೌಲಭ್ಯವನ್ನು ಒದಗಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ ಎಂದು ಅಂದಾಜಿಸಿದೆ (2024 ರ ಪರಿಷ್ಕೃತ ರಾಜ್ಯ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳನ್ನು ರಚಿಸಲು ಈ ಆಯೋಗವು ಅಳವಡಿಸಿಕೊಂಡಿರುವುದಕ್ಕೆ ಸಮನಾಗಿ). ಮಾರ್ಪಡಿಕೆಯ ದಿನಾಂಕದಂದು ಎರಡು ವೇತನ ರಚನೆಗಳ ಹೋಲಿಕೆಯಲ್ಲಿ ಏಕರೂಪತೆಯನ್ನು ಹೊಂದುವ ನಿಟ್ಟಿನಲ್ಲಿ ಈ ಅಂದಾಜನ್ನು ಮಾಡಲಾಗಿದೆ.

5. ಈ ಅಂದಾಜುಗಳೊಂದಿಗೆ, ದಿನಾಂಕ: 01.01.2026 ರಂದು ಭಾರತ ಸರ್ಕಾರದ ನೌಕರರ ಪರಿಷ್ಕೃತ ವೇತನವು ಕೆಳಗಿನ ಕೋಷ್ಟಕ 6.2 ರಲ್ಲಿ ಸೂಚಿಸಿದಂತೆ ಇರುತ್ತದೆ:

ಕೋಷ್ಟಕ 6.2 ದಿನಾಂಕ: 01.01.2026 ರಂದು ಭಾರತ ಸರ್ಕಾರದ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ (ಅಂದಾಜುಗಳ ಮೇಲೆ) (ರೂ.ಗಳಲ್ಲಿ)			
1	ಚಾಲ್ತಿಯಲ್ಲಿರುವ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ ಹಂತ-1	X	18000
2	ಚಾಲ್ತಿಯಲ್ಲಿರುವ ತುಟ್ಟಿ ಭತ್ಯೆ (01.07.2022 ರಂದು)	38% of X	6840
3	ದಿನಾಂಕ: 01.01.2026 ರವರೆಗೆ ಸೇರಿಕೊಳ್ಳುವ ತುಟ್ಟಿ ಭತ್ಯೆ (ಶೇ. 4 ರಲ್ಲಿ 7 ಕಂತುಗಳು ಅಂದರೆ ಶೇ. 28%)	28% of X	5040
4	ಫಿಟ್ಟಿಂಗ್ ಸೌಲಭ್ಯ	27.50% of X	4950
5	ವೇತನ ಪರಿಷ್ಕರಣೆಯಲ್ಲಿ ವಿಲೀನಗೊಳಿಸಿದ ಒಟ್ಟು ಸೌಲಭ್ಯಗಳು (2 ರಿಂದ 4)	93.5% of X	16830
6	ದಿನಾಂಕ: 01.01.2026 ರಿಂದ ಪರಿಷ್ಕೃತ ವೇತನ	193.5% of X	34830
ಸಮಾನತೆಯ ಹತ್ತಿರಕ್ಕೆ ಇಳಿಕೆ			34800

6. ಎಲ್ಲಾ ವೇತನ ಹಂತಗಳಿಗೆ ಮೇಲಿನ ಲೆಕ್ಕಚಾರವನ್ನು ವಿಸ್ತರಿಸಿದಲ್ಲಿ, ಕೆಳ ಹಂತದ ಪ್ರಾರಂಭಿಕ ವೇತನವು ರೂ.34,800 ಮತ್ತು ಗರಿಷ್ಠ ರೂ.4,83,800 ಆಗಲಿದೆ. ದಿನಾಂಕ: 01.01.2016 ಮತ್ತು ದಿನಾಂಕ: 01.01.2026 ರಂತೆ ಚಾಲ್ತಿಯಲ್ಲಿರುವ ಮತ್ತು ಅಂದಾಜಿಸಲಾದ ಭಾರತ ಸರ್ಕಾರದ ವಿವಿಧ ಹಂತಗಳ ಪ್ರಾರಂಭಿಕ ವೇತನವನ್ನು ಕೆಳಗಿನ ಕೋಷ್ಟಕ 6.3 ರಲ್ಲಿ ತೋರಿಸಲಾಗಿದೆ.

ಕೋಷ್ಟಕ 6.3 ಭಾರತ ಸರ್ಕಾರದ ವಿವಿಧ ವೇತನ ಹಂತಗಳ ಪ್ರಾರಂಭಿಕ ವೇತನ (ರೂ.ಗಳಲ್ಲಿ)			
ವೇತನ ಹಂತ	ಪ್ರಸಕ್ತ - 01.01.2016	ವೇತನ ಹಂತ	01.01.2026 ರಲ್ಲಿ ಅಂದಾಜಿಸಲಾದ
1	18000	1	34800
2	19900	2	38500
3	21700	3	42000
4	25500	4	49300
5	29200	5	56500
6	35400	6	68500
7	44900	7	86900
8	47600	8	92100

ಕೋಷ್ಟಕ 6.3 ಭಾರತ ಸರ್ಕಾರದ ವಿವಿಧ ವೇತನ ಹಂತಗಳ ಪ್ರಾರಂಭಿಕ ವೇತನ (ರೂ.ಗಳಲ್ಲಿ)			
ವೇತನ ಹಂತ	ಪ್ರಸಕ್ತ - 01.01.2016	ವೇತನ ಹಂತ	01.01.2026 ರಲ್ಲಿ ಅಂದಾಜಿಸಲಾದ
9	53100	9	102700
10	56100	10	108600
11	67700	11	131000
12	78800	12	152500
13	123100	13	238200
13 a	131100	13 a	253700
14	144200	14	279000
15	182200	15	352600
16	205400	16	397400
17	225000	17	435400
18	250000	18	483800

7. ದಿನಾಂಕ: 01.01.2026 ರಂತೆ ಭಾರತ ಸರ್ಕಾರದ ಉಹಾತ್ಯಕ ವೇತನ ರಚನೆಯ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ಮತ್ತು ನಮ್ಮ ಶಿಫಾರಸ್ಸುಗಳ ಮೇಲೆ ದಿನಾಂಕ: 01.07.2022 ರಂತೆ ಪರಿಷ್ಕರಿಸಿದ ರಾಜ್ಯ ವೇತನ ರಚನೆಯ ಪ್ರಕಾರ ಕೋಷ್ಟಕ 6.1 ರಲ್ಲಿ ನೀಡಲಾದ ಸಮಾನತೆ ವಿಶ್ಲೇಷಣೆ ಕೆಳಗಿನ ಕೋಷ್ಟಕ 6.4 ರಲ್ಲಿ ತೋರಿಸಿದಂತೆ ಮಾರ್ಪಡಿತವಾಗುತ್ತವೆ.

ಕೋಷ್ಟಕ 6.4 ದಿನಾಂಕ: 01.01.2026 ರಂತೆ ಭಾರತ ಸರ್ಕಾರದ ಉಹಾತ್ಯಕ ವೇತನ ಹಂತಗಳೊಂದಿಗೆ ಸಮಾನತೆಯ ವಿಶ್ಲೇಷಣೆ ಮತ್ತು ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಿದ ಕರ್ನಾಟಕ ಸರ್ಕಾರದ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳು 2024 (ರೂ.ಗಳಲ್ಲಿ)				
ವೇ. ಶ್ರೇ. ಸಂ.	ವೇತನ ಹಂತ	ದಿನಾಂಕ: 01.01.2026 ರಂತೆ ಭಾರತ ಸರ್ಕಾರದ ಉಹಾತ್ಯಕ ಕನಿಷ್ಠ ಮತ್ತು ಗರಿಷ್ಠ ವೇತನ ಹಂತಗಳು	ಸಮಾನತೆಗೆ ಹತ್ತಿರವಿರುವ (ಸಂಖ್ಯೆಯಲ್ಲಿ) / ಸಮಾನವಾಗಿರುವ (ವರ್ಣಮಾಲೆಯಂತೆ) ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳು	ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಿದ ಕನಿಷ್ಠ ಮತ್ತು ಗರಿಷ್ಠ ಕರ್ನಾಟಕ ಸರ್ಕಾರದ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳು- 2024
1			(a)	27000-46675
2	1.	34800-110200	1	29600-52800
3	2.	38500-121900	2	31775-61300
4	3.	42000-133000	3	34100-67600
5			(b)	37500-76100
6			(c)	41300-81800
7	4.	49300-156100	4	44425-83700
8			(d)	49050-92500
9	5.	56500-178900	5	54175-99400
10	6.	68500-216900	6	58300-107500
11			(e)	61300-112900
12			(f)	65950-124900
13			(g)	69250-134200
14	7.	86900-275200	7	72550-141200

ಕೋಷ್ಟಕ 6.4 ದಿನಾಂಕ: 01.01.2026 ರಂತೆ ಭಾರತ ಸರ್ಕಾರದ ಉಹಾತ್ಯಕ ವೇತನ ಹಂತಗಳೊಂದಿಗೆ ಸಮಾನತೆಯ ವಿಶ್ಲೇಷಣೆ ಮತ್ತು ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಿದ ಕರ್ನಾಟಕ ಸರ್ಕಾರದ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳು 2024				
(ರೂ.ಗಳಲ್ಲಿ)				
ವೇ. ಶ್ರೇ. ಸಂ.	ವೇತನ ಹಂತ	ದಿನಾಂಕ: 01.01.2026 ರಂತೆ ಭಾರತ ಸರ್ಕಾರದ ಉಹಾತ್ಯಕ ಕನಿಷ್ಠ ಮತ್ತು ಗರಿಷ್ಠ ವೇತನ ಹಂತಗಳು	ಸಮಾನತೆಗೆ ಹತ್ತಿರವಿರುವ (ಸಂಖ್ಯೆಯಲ್ಲಿ) / ಸಮಾನವಾಗಿರದ (ವರ್ಣಮಾಲೆಯಂತೆ) ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳು	ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಿದ ಕನಿಷ್ಠ ಮತ್ತು ಗರಿಷ್ಠ ಕರ್ನಾಟಕ ಸರ್ಕಾರದ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳು- 2024
	8.	92100-291700		
15			(h)	78000-148200
16	9.	102700-325300	8	83700-155200
17	10.	108600-343900	9	90200-159200
18			(i)	97100-163200
19	11.	131000-402800	10	107500-167200
20			(j)	112900-171200
21			(k)	118700-175200
22	12.	152500-404500	11	131100-188200
23	13.	238200-417700	12	144700-197200
24	13.	238200-417700	13	155200-226200
25	13A	253700-419300	14	167200-241200
	14.	279000-422000		
	15.	352600-433700		
	16.	397400-434300		
	17.	435400		
	18.	483800		

8. ಯಾವ ಅಂದಾಜುಗಳನ್ನು ಆಧರಿಸಿ ಒಂದೇ ಸಮಯದಲ್ಲಿ ಅಂದರೆ ದಿನಾಂಕ: 01.01.2026 ರಲ್ಲಿ ರಾಜ್ಯ ವೇತನ ರಚನೆ ನಾವು ರೂಪಿಸಬಹುದು? 2024 ರ ಕರ್ನಾಟಕ ಸರ್ಕಾರದ ಹೊಸ ವೇತನ ರಚನೆಯು ದಿನಾಂಕ: 01.07.2022 ರಂತೆ ಸೂಚ್ಯಂಕ ಹಂತ 361.704 ರಲ್ಲಿ ಅನ್ವಯವಾಗುವ ತುಟ್ಟಿ ಭತ್ಯೆಯನ್ನು ವಿಲೀನಗೊಳಿಸುವುದರ ಮೂಲಕ ವಿಕಸನಗೊಂಡಿದೆ. ತುಟ್ಟಿ ಭತ್ಯೆಯ ಮುಂದಿನ ಕಂತುಗಳು, ವೇತನ ಪರಿಷ್ಕರಣೆಯ ನಂತರ ಮೊದಲ ಕಂತಿನ ಸಂದಾಯ ದಿನಾಂಕ: 01.01.2023 ರಿಂದ ಪ್ರಾರಂಭವಾಗಿ, ಭಾರತ ಸರ್ಕಾರದಿಂದ ಮಂಜೂರಾದ ತುಟ್ಟಿ ಭತ್ಯೆಯ ಪ್ರತಿ ಶೇ.1 ಕ್ಕೆ ಶೇ.0.722 ರ ಗುಣಾಕಾರಾಂಶದ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ಲೆಕ್ಕ ಹಾಕಲಾಗುತ್ತದೆ. ದಿನಾಂಕ: 01.07.2022 ಮತ್ತು 01.01.2026 ರ ನಡುವೆ ಕೇಂದ್ರ ತುಟ್ಟಿ ಭತ್ಯೆಯ 7 ಕಂತುಗಳಿರುತ್ತವೆ ಎಂಬ ನಮ್ಮ ಅಂದಾಜನ್ನು ಪರಿಗಣಿಸಿ ಮತ್ತು ಮುಂದುವರೆದು ತುಟ್ಟಿ ಭತ್ಯೆಯು ಶೇ.4 ರಷ್ಟಿದೆ ಎಂದು ಅಂದಾಜಿಸಿದಲ್ಲಿ, ದಿನಾಂಕ: 01.01.2026 ರಂದು (ಶೇ.4 x 7 x 0.722=ಶೇ.20.216 ರ ಪೂರ್ಣಾಂಕ ಶೇ.20) ರಾಜ್ಯ ನೌಕರರು ಶೇ.20 ರಷ್ಟು ತುಟ್ಟಿ ಭತ್ಯೆಗೆ ಅರ್ಹರಾಗುತ್ತಾರೆ. ರೂ.27,000 ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನಕ್ಕೆ ರೂ.5,400 ಗಳ ತುಟ್ಟಿ ಭತ್ಯೆಯನ್ನು ಸೇರಿಸುವುದರೊಂದಿಗೆ ದಿನಾಂಕ: 01.01.2026 ರಂತೆ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನವು ರೂ.32,400 ಕ್ಕೆ ಹೆಚ್ಚಳವಾಗುತ್ತದೆ.
9. ಈ ಲೆಕ್ಕಾಚಾರವನ್ನು ದಿನಾಂಕ: 01.07.2022 ರ ಕರ್ನಾಟಕ ಸರ್ಕಾರದ ಎಲ್ಲಾ 25 ವೇತನ ಹಂತಗಳಿಗೆ ಅಂಶ 1.2 ರೊಂದಿಗೆ ವಿಸ್ತರಿಸಿ (ಅನ್ವಯವಾಗುವ ತುಟ್ಟಿ ಭತ್ಯೆಯನ್ನು ಪರಿಗಣಿಸಿ), ಮತ್ತು ಅವುಗಳನ್ನು

ಅಂದಾಜಿಸಲಾದ ಕೇಂದ್ರದ ರಚನೆಯ ಸಮಾನತೆಗೆ ಹತ್ತಿರವಿರುವ 14 ವೇತನ ಹಂತಗಳೊಂದಿಗೆ ಜೋಡಿಸಿ ತೋರಿಸುವುದರಿಂದ ಕೆಳಗಿನ ಕೋಷ್ಟಕ 6.5 ರಲ್ಲಿ ನಮಗೆ ಒಂದು ಚಿತ್ರಣ ಕಂಡುಬರುತ್ತದೆ:

ಕೋಷ್ಟಕ 6.5				
ದಿನಾಂಕ: 01.01.2026 ರಲ್ಲಿರುವಂತೆ ಕರ್ನಾಟಕ ಸರ್ಕಾರದ ಉಹಾತ್ಮಕ ಆರಂಭಿಕ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳು ಮತ್ತು ಭಾರತ ಸರ್ಕಾರದ ವೇತನ ಹಂತಗಳು				
ಶ್ರೇ. ಸಂ.	ದಿನಾಂಕ: 01.07.2022 ರಲ್ಲಿ ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಿದ ಕರ್ನಾಟಕ ಸರ್ಕಾರದ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳ ಪ್ರಾರಂಭಿಕ ವೇತನ	ದಿನಾಂಕ: 01.01.2026 ರಂತೆ ಕರ್ನಾಟಕ ಸರ್ಕಾರದ ವೇತನ ಹಂತಗಳ ಉಹಾತ್ಮಕ ಪ್ರಾರಂಭಿಕ ವೇತನ	ದಿನಾಂಕ: 01.01.2026 ರಂತೆ ಭಾರತ ಸರ್ಕಾರದ ಉಹಾತ್ಮಕ ವೇತನ ಹಂತಗಳ ಹತ್ತಿರದ ಸಮಾನತೆಯುಳ್ಳ ಕರ್ನಾಟಕ ಸರ್ಕಾರದ ಉಹಾತ್ಮಕ ಪ್ರಾರಂಭಿಕ ವೇತನ ಹಂತಗಳು	
			ವೇತನ ಹಂತ ಸಂ.	ಭಾರತ ಸರ್ಕಾರದ ಪ್ರಾರಂಭಿಕ ವೇತನ ಹಂತ
1	27000	32400		
2	29600	35520	1	34800
3	31775	38130	2	38500
4	34100	40920	3	42000
5	37500	45000		
6	41300	49560		
7	44425	53310	4	49300
8	49050	58860		
9	54175	65010	5	56500
10	58300	69960	6	68500
11	61300	73560		
12	65950	79140		
13	69250	83100		
14	72550	87060	7	86900
15	78000	93600		
16	83700	100440	9	102700
17	90200	108240	10	108600
18	97100	116520		
19	107500	129000	11	131000
20	112900	135480		
21	118700	142440		
22	131100	157320	12	152500
23	144700	173640	13	222100
24	155200	186240	13	238200
25	167200	200640	13A	253700

10. ಕೋಷ್ಟಕ 6.5 ರಲ್ಲಿ ಕಂಡುಬರುವಂತೆ, ರಾಜ್ಯದ 14 ವೇತನ ಹಂತಗಳ ಪ್ರಾರಂಭಿಕ ವೇತನವು ಕೇಂದ್ರ ವೇತನ ಹಂತಗಳೊಂದಿಗೆ ಸಮಾನತೆಗೆ ಹತ್ತಿರ ಇರುವುದನ್ನು ಗುರುತಿಸಲಾಗಿದ್ದು, ಅವುಗಳಲ್ಲಿ ಸಂಪೂರ್ಣ ಸಮಾನತೆ ಇಲ್ಲದ ಕಾರಣ ಪರಸ್ಪರ ಸ್ವಲ್ಪ ಮಟ್ಟಿನ ವ್ಯತ್ಯಾಸವಿರುತ್ತದೆ. ಈ ವ್ಯತ್ಯಾಸವು, ಉನ್ನತ ಹಂತಗಳಿಗೆ ಹೋದಾಗ ರಾಜ್ಯ ವೇತನ ಹಂತಗಳಾದ 23, 24 ಮತ್ತು 25 ರಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚಾಗಿ ಕಂಡು ಬಂದಿದ್ದು,

ಭಾರತ ಸರ್ಕಾರದ ವೇತನ ಹಂತಗಳಲ್ಲಿ 13 ಮತ್ತು 13ಎ ವೇತನ ಹಂತಗಳ ಸಮಾನತೆಯ ಹತ್ತಿರ ಹೊಂದಿರುವ ಸಂವಾದಿ ವೇತನ ಹಂತಗಳು ಗಣನೀಯವಾಗಿ ಕಡಿಮೆ ಇರುವುದನ್ನು ಗಮನಿಸಲಾಗಿದೆ.

11. ಕೇಂದ್ರ ಪದ್ಧತಿಯನ್ನು ಅಳವಡಿಸಿಕೊಳ್ಳುವಾಗ, ರಾಜ್ಯ ವೇತನ ರಚನೆಯಲ್ಲಿ ಅಸ್ತಿತ್ವದಲ್ಲಿರುವ ಸಾಪೇಕ್ಷತೆಗಳನ್ನು ಉಳಿಸಿಕೊಳ್ಳುವುದು ಪ್ರಾಮುಖ್ಯತೆ ಹೊಂದಿದ್ದು, ಇದನ್ನು ಮಾಡಲು ಈ ಕೆಳಕಂಡ ಮಾನದಂಡವನ್ನು ಅಳವಡಿಸಿಕೊಳ್ಳುವ ಅವಶ್ಯಕತೆಯಿದೆ.

- i. ಸಮಾನತೆಗೆ ಹತ್ತಿರವಿರುವ ವೇತನ ಹಂತಗಳ ಪ್ರಕರಣದಲ್ಲಿ, ಕೇಂದ್ರದಲ್ಲಿರುವ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನಕ್ಕಿಂತ ರಾಜ್ಯದ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನವು ಕಡಿಮೆ ಇದ್ದಲ್ಲಿ, ಕೇಂದ್ರದಲ್ಲಿ ಸಂವಾದಿಯಾಗಿರುವ ಉನ್ನತ ಮೌಲ್ಯವನ್ನು ಅಳವಡಿಸಿಕೊಂಡಲ್ಲಿ ರಾಜ್ಯದಲ್ಲಿನ ಸಾಪೇಕ್ಷತೆಗಳ ಮೇಲೆ ಪರಿಣಾಮ ಉಂಟಾಗುವ ಸಾಧ್ಯತೆಯಿರುವುದರಿಂದ ರಾಜ್ಯದಲ್ಲಿ ಆ ಮೌಲ್ಯವನ್ನು ಪ್ರಾರಂಭಿಕ ವೇತನವಾಗಿ ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ, ಇದು ರಾಜ್ಯ ವೇತನ ರಚನೆಯಲ್ಲಿನ 3, 4, 16, 17 ಮತ್ತು 19 ವೇತನ ಹಂತಗಳಿಗೆ ಅನ್ವಯವಾಗುತ್ತದೆ.
- ii. ರಾಜ್ಯ ವೇತನ ಹಂತಗಳಲ್ಲಿ ಸಮಾನತೆಗೆ ಹತ್ತಿರವಿರುವ ಸಂದರ್ಭಗಳಲ್ಲಿ, ಸಂಬಂಧಪಟ್ಟ ಕೇಂದ್ರ ವೇತನ ಹಂತಗಳಿಗಿಂತ ಕನಿಷ್ಠವು ಹೆಚ್ಚಾಗಿರುವಲ್ಲಿ, ಮತ್ತೊಮ್ಮೆ ಚಾಲ್ತಿಯಲ್ಲಿರುವ ಸಾಪೇಕ್ಷತೆಗಳನ್ನು ಉಳಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ರಾಜ್ಯವು ಕನಿಷ್ಠದಲ್ಲಿನ ಹೆಚ್ಚಿನ ಮೊತ್ತವನ್ನು ಉಳಿಸಿಕೊಳ್ಳತಕ್ಕದ್ದು. ಇದು 2, 7, 9, 10, 14 ಮತ್ತು 22 ವೇತನ ಹಂತಗಳಿಗೆ ಅನ್ವಯವಾಗುತ್ತದೆ.
- iii. ವೇತನ ಹಂತ 23 ಮತ್ತು 24 ಭಾರತ ಸರ್ಕಾರದ ವೇತನ ಹಂತ 13 ರೊಂದಿಗೆ ಸಮಾನತೆಗೆ ಹತ್ತಿರವಿರುವುದು ಕಂಡು ಬಂದಿರುತ್ತದೆ. ರಾಜ್ಯದಲ್ಲಿನ 23 ಮತ್ತು 24 ಹಂತಗಳನ್ನು ಕೇಂದ್ರದ ವೇತನ ಹಂತ 13ರ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನದೊಂದಿಗೆ ಸಮೀಕರಿಸುವುದರಿಂದ ಅವುಗಳ ನಡುವಿನ ಸಾಪೇಕ್ಷತೆಯಲ್ಲಿ ಏರುಪೇರಾಗುವ ಸಾಧ್ಯತೆ ಇದ್ದು, 23 ಮತ್ತು 24 ಎರಡೂ ಹಂತಗಳಿಗೆ ಸಮಾನ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ ನಿಗದಿ ಪಡಿಸುವುದು ಸಾಧ್ಯವಿಲ್ಲವೆಂಬುದು ಸ್ಪಷ್ಟವಾಗುತ್ತದೆ. ಈ ಸಾಪೇಕ್ಷತೆಯನ್ನು ಉಳಿಸಿಕೊಳ್ಳುವ ನಿಟ್ಟಿನಲ್ಲಿ, ರಾಜ್ಯದ ವೇತನ ಹಂತ 24ಕ್ಕೆ ಕೇಂದ್ರದಲ್ಲಿನ 13 ವೇತನ ಹಂತದ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನವನ್ನೇ ಉಳಿಸಿಕೊಳ್ಳುವ ಅಗತ್ಯತೆಯಿದೆ. ಪರಿಣಾಮವಾಗಿ, ರಾಜ್ಯದ ವೇತನ ಹಂತ 23ಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ, ಕೇಂದ್ರ ಸರ್ಕಾರದ ಹಂತ 13ಕ್ಕಿಂತ ಕಡಿಮೆ ಮೊತ್ತವನ್ನು ನಾವು ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನವಾಗಿ ಅಳವಡಿಸಿಕೊಳ್ಳಬೇಕಿರುತ್ತದೆ.
- iv. ರಾಜ್ಯ ವೇತನ ಹಂತ 25ಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ, ಭಾರತ ಸರ್ಕಾರದ ಹಂತ 13ಎ ಯ ಸಮಾನತೆಗೆ ಹತ್ತಿರವಿರುವುದರಿಂದ, 13ಎ ರಲ್ಲಿನ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನವನ್ನು ಪ್ರಾರಂಭಿಕ ವೇತನವಾಗಿ ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳುವುದು.
- v. ಸಮಾನತೆ ಹೊಂದಿರದ ರಾಜ್ಯ ವೇತನ ಹಂತಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ, ಚಾಲ್ತಿಯಲ್ಲಿರುವ ಸಾಪೇಕ್ಷತೆಗಳನ್ನು ಉಳಿಸಿಕೊಳ್ಳುವುದಕ್ಕೆ ದಿನಾಂಕ: 01.01.2026 ರಂದು ಇರುವ ಪ್ರಾರಂಭಿಕ ವೇತನ ಹಾಗೆ ಮುಂದುವರಿಯುತ್ತದೆ. ಇದು ಹಂತ 1, 5, 6, 8, 11, 12, 13, 15, 18, 20, 21 ಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧವಾಗಿರುತ್ತದೆ.

12. ಈ ಮಾನದಂಡಗಳ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ, 2024 ರ 25 ವೇತನ ಹಂತಗಳಿಂದ ರೂಪಿಸಲಾಗಿರುವ ದಿನಾಂಕ 01.01.2026 ರಂದು ರಾಜ್ಯ ವೇತನ ರಚನೆಯ 25 ವೇತನ ಹಂತಗಳು (ಎಲ್ಲಾ ವೇತನ ಸಂಖ್ಯೆಗಳನ್ನು ಹತ್ತಿರದ 100ಕ್ಕೆ ಏರಿಸಿ) ಕೆಳಗಿನ ಕೋಷ್ಟಕ 6.6 ರಲ್ಲಿ ತೋರಿಸಲಾಗಿದೆ:

ಕೋಷ್ಟಕ 6.6 ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಿದ, ಊಹಾತ್ಮಕ ಮತ್ತು ವೇತನ ರಚನೆ ಅಳವಡಿಸಿಕೊಂಡ ನಂತರ ರಾಜ್ಯ ವೇತನ ಹಂತಗಳ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ (ರೂ.ಗಳಲ್ಲಿ)			
ವೇತನ ಹಂತ	ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಿದ ರಾಜ್ಯ ವೇತನ ಹಂತಗಳಲ್ಲಿನ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ 2024	ಊಹಾತ್ಮಕ ರಾಜ್ಯ ವೇತನ ಹಂತಗಳಲ್ಲಿನ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ ದಿನಾಂಕ: 01.01.2026	ವೇತನ ರಚನೆ ಅಳವಡಿಸಿಕೊಂಡ ನಂತರ ರಾಜ್ಯ ವೇತನ ಹಂತಗಳಲ್ಲಿನ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ ದಿನಾಂಕ: 01.01.2026
1	27000	32400	32400
2	29600	35520	35500
3	31775	38130	38100
4	34100	40920	40900
5	37500	45000	45000
6	41300	49560	49600
7	44425	53310	53300
8	49050	58860	58900
9	54175	65010	65000
10	58300	69960	70000
11	61300	73560	73600
12	65950	79140	79100
13	69250	83100	83100
14	72550	87060	87100
15	78000	93600	93600
16	83700	100440	100400
17	90200	108240	108200
18	97100	116520	116500
19	107500	129000	129000
20	112900	135480	135500
21	118700	142440	142400
22	131100	157320	157300
23	144700	173640	222100
24	155200	186240	238200
25	167200	200640	253700

13. ಕೇಂದ್ರ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳ ಪರಿಷ್ಕರಣೆಯಲ್ಲಿ, 7ನೇ ಕೇಂದ್ರ ವೇತನ ಆಯೋಗವು ವೇತನ ಹಂತಗಳು ಮತ್ತು ವೇತನ ಕೋಶಗಳುಳ್ಳ ವೇತನ ಮಾಪಕದ (ಮ್ಯಾಟ್ರಿಕ್ಸ್) ಪರಿಕಲ್ಪನೆಯನ್ನು ಪರಿಚಯಿಸಿತು. ಕೇಂದ್ರ ವೇತನ ರಚನೆಯ ಅಳವಡಿಕೆಯನ್ನು ಸುಗಮಗೊಳಿಸಲು, ನಾವೂ ಸಹ ರಾಜ್ಯಕ್ಕಾಗಿ ದಿನಾಂಕ:01.01.2026 ರಿಂದ ಕಾರ್ಯಾಚರಣೆಗೆ ಬರುವಂತೆ ವೇತನ ಹಂತಗಳು ಮತ್ತು ವೇತನ ಕೋಶಗಳೊಂದಿಗೆ ಹೊಸ ವೇತನ ಮ್ಯಾಟ್ರಿಕ್ಸ್ ಸೃಜಿಸುವ ಅಗತ್ಯವಿದೆ. ಮೇಲಿನ ಕೋಷ್ಟಕ 6.6 ರಲ್ಲಿ ಈಗಾಗಲೇ 25 ವೇತನ ಹಂತಗಳನ್ನು ಗುರುತಿಸಲಾಗಿದೆ. ವೇತನ ಕೋಶಗಳನ್ನು ಪ್ರಸ್ತುತ ಚಾಲ್ತಿಯಲ್ಲಿರುವ ವೇತನ ಬಡ್ತಿ ದರಗಳ ಬದಲಿಗೆ ಭಾರತ ಸರ್ಕಾರದಲ್ಲಿ ಚಾಲ್ತಿಯಲ್ಲಿರುವ ವಾರ್ಷಿಕ ವೇತನ ಬಡ್ತಿ ದರದಂತೆ ಮೂಲ ವೇತನದ ಶೇ.3 ರಷ್ಟು ದರದಲ್ಲಿ ಲೆಕ್ಕ ಮಾಡಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಈ ಮಾದರಿಯಲ್ಲಿ ಹೊಸ ವೇತನ ಮ್ಯಾಟ್ರಿಕ್ಸ್ ತಯಾರಿಸಿರುವುದನ್ನು ಕೆಳಗಿನ ಕೋಷ್ಟಕ 6.7 ರಲ್ಲಿ ವಿವರಿಸಲಾಗಿದೆ:

ಕೋಷ್ಟಕ 6.7
ದಿನಾಂಕ: 01.01.2026 ರಂತೆ ಕೇಂದ್ರ ವೇತನ ರಚನೆಯನ್ನು ಅಳವಡಿಸಿಕೊಳ್ಳುವುದಕ್ಕಾಗಿ ವೇತನ ಮ್ಯಾಟ್ರಿಕ್ಸ್

(ರೂ. ಗಳಲ್ಲಿ)

Pay Scales	27000-46675	29600-52800	31755-61300	34100-67600	37500-76100	41300-81800	44425-83700	49050-92500	54175-99400	58500-107500	61300-112900	65950-124900	69250-134200	72550-141200	76000-148200	83700-155200	90200-159200	97100-163200	107500-167200	112900-171200	118700-175200	131100-186200	144700-197200	155200-226200	167200-241200
Pay Levels	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
1	32400	35500	38100	40900	45000	49600	53300	58900	65000	70000	75600	79100	83100	87100	93600	100400	108200	116500	129000	135500	142600	157300	222100	238200	257700
2	33400	36600	39200	42100	46400	51100	54900	60700	67000	72100	78000	81500	85600	89700	96400	103400	111400	120000	132900	139900	146700	162000	228800	245300	267300
3	34400	37700	40400	43400	47900	52600	56500	62500	69000	74300	78100	83900	88200	92400	99300	106500	114800	123600	136900	143800	151100	166900	235600	252700	269200
4	35400	38800	41600	44700	49200	54000	58200	64400	71000	76500	80400	86400	90800	95200	102300	109700	118200	127300	141000	148100	155600	171900	242700	260300	277200
5	36500	40000	42900	46000	50600	55800	60000	66300	73000	78800	82800	88900	93500	98000	105300	113000	121800	131100	145200	152500	160300	177000	250000	268100	285500
6	37600	41200	44200	47400	52200	57500	61800	68300	75400	81100	85300	91700	96300	101000	108500	116400	125400	135100	149500	157100	165100	182400	257500	276100	294100
7	38700	42400	45500	48800	53700	59200	63600	70300	77600	83600	87900	94400	99200	104000	111800	119900	129200	139300	154000	161800	170000	187800	263200	284400	302900
8	39800	43700	46900	50300	55300	61000	65600	72400	79900	86100	90500	97300	102200	107100	115100	123500	133100	143700	158700	166600	175000	193500	273200	293000	312000
9	41000	45000	48300	51800	57000	62800	67500	74600	82300	88700	93200	100200	105300	110300	118600	127700	137700	148700	164000	171600	180400	199300	281300	301700	321400
10	42300	46300	49700	53400	58700	64700	69500	76900	84800	91300	96000	103200	108400	113400	122100	131000	141200	152000	167300	176800	185800	205200	286800	310800	330000
11	43500	47700	51200	55000	60500	66700	71600	79200	87400	94100	98900	106300	111700	117100	125800	134900	145400	156600	172400	182100	191400	211400	294800	320100	340000
12	44800	49100	52700	56600	62300	68700	73800	81500	90000	96900	101900	109500	115000	120600	129600	139000	149800	161300	177600	187600	197100	217700	307400	332700	352000
13	46200	50600	54300	58300	64200	70700	76000	84000	92700	99800	104900	112800	118500	124300	133500	143100	154200	166100	182800	193200	203000	223300	316700	348600	367700
14	47600	52100	56000	60100	66100	72800	78300	86500	95500	102800	108000	116000	122000	127900	137500	147400	158800	171100	188400	199000	209000	229000	326200	360800	379600
15	49000	53700	57600	61800	68000	74900	80600	89100	98300	105900	111300	119600	125700	131700	141600	151900	163700	176200	193900	204000	213000	233000	335800	370300	389200
16	50500	55500	59400	63700	70100	77200	83100	91800	101300	109100	114700	123200	129500	135700	145800	156400	168600	181500	200000	210000	218000	238000	346400	381200	399500
17	52000	57000	61000	65400	72000	79400	85500	94500	104300	112400	118200	126900	133400	139800	150200	161100	173600	186900	205800	216000	224000	244000	356400	392200	407000
18	53600	58700	62800	67400	74200	81800	88100	97400	107400	115700	121600	130700	137400	144000	154700	166000	178800	192600	211900	222000	229000	249000	367100	403700	419000
19	55200	60400	64600	69400	76400	84200	90700	100300	110700	119200	125300	134700	141500	148300	159300	170900	184200	198300	218000	228000	235000	255000	378100	405500	430000
20	56800	62200	66800	71700	78900	87000	93500	103300	114000	122700	129100	138700	145700	152700	164100	176100	189700	204300	224200	234000	241000	261000	389500	417700	444900
21	58500	64100	68800	73900	81300	89600	96300	106400	117400	126400	132900	142900	150100	157300	169100	181300	195400	210400	230600	240000	247000	267000	401100	430200	458200
22	60300	66000	70900	76100	83700	92300	99200	109600	120900	130200	136900	147100	154600	162000	174100	186800	201300	216700	237200	246000	252000	272000	413200	443100	471000
23	62100	68000	73000	78400	86200	95000	102100	112800	124500	134100	141000	151600	159200	166900	179300	192400	207000	223200	243800	252000	259000	279000	425600	456400	484000
24	64000	70000	75200	80700	88800	97900	105200	116200	128300	138200	145300	156100	164000	171900	184700	198100	213300	229900	250600	258000	264000	284000	438300	469000	496000
25	65900	72200	77400	83100	91500	100800	108300	119700	132100	142000	149600	160800	168900	177100	190300	204100	219800	236800	262200	275000	282000	302000	451500	482000	508000
26	67800	74300	79800	85600	94200	103900	111600	123300	136100	146000	154100	165600	174000	182400	196000	210200	226300	243900	270100	283700	290200	310000	464000	495000	520000
27	69900	76600	82200	88200	97000	107000	114900	127000	140200	150100	158700	170600	179200	187800	201900	216500	233000	251200	278200	292200	300000	320000	477000	508000	532000
28	72000	78900	84600	90800	100000	110200	118400	130800	144100	154000	163500	175700	184600	193300	207900	223000	240300	258800	286500	300000	316000	336000	490000	521000	545000
29	74100	81200	87000	93400	103000	113500	121900	134600	148100	158000	167400	179900	189000	197700	212700	228300	246000	265000	293000	306000	325000	345000	503000	534000	558000
30	76400	83700	89600	96200	106000	116900	125600	138600	152200	162000	171400	184000	193000	201700	217000	232700	250000	269000	297000	310000	329000	349000	516000	547000	571000
31	78900	86200	92200	98900	109000	120000	129000	142400	156000	165000	174400	187000	196000	204700	220300	236000	254000	273000	301000	314000	333000	353000	529000	560000	584000
32	81000	88600	94700	101500	111800	123000	132000	145800	159500	168000	177400	189900	199000	207700	223700	240000	258000	277000	305000	318000	337000	357000	542000	573000	597000
33	83400	91400	97600	104500	115000	126400	135600	149600	163500	172000	181400	194000	203000	211700	227900	245000	264000	283000	311000	324000	343000	363000	555000	586000	610000
34	85900	94200	100500	107500	118200	130000	139400	153600	167500	176000	185400	198000	207000	215700	232100	250000	269000	288000	316000	329000	348000	368000	568000	599000	623000
35	88500	97000	103500	110600	121500	133600	143200	157600	171500	180000	189400	202000	211000	219700	236300	255000	274000	293000	321000	334000	353000	373000	581000	612000	636000
36	91200	99900	106500	113700	124800	137000	146800	161300	175200	183700	193100	205700	214700	223400	240100	259000	278000	297000	325000	338000	357000	377000	594000	625000	649000
37	93900	102900	110400	117800	129100	141500	151500	166000	180000	188500	197900	210500	219500	228200	245000	264000	283000	302000	330000	343000	362000	382000	607000	638000	662000
38	96700	106000	113700	121200	132600	145000	155000	170000	184000	192500	201900	214500	223500	232200	249000	268000	287000	306000	334000	347000	366000	386000	620000	651000	675000
39	99600	109200	117100	124800	136400	148800	158900	174000	188000	196500	205900	218500	227500	236200	253000	272000	291000	310000	338000	351000	370000	390000	633000	664000	688000
40	102600	112400	120500	128500	140300	152800	163000	178000	192000	199500	209000	221600	230600	239300	256000	275000	294000	313000	341000	354000	373000	393000	646000	677000	701000

14. ಚಾಲ್ತಿಯಲ್ಲಿರುವ ರಾಜ್ಯ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳಿಂದ ಕೇಂದ್ರ ವೇತನ ರಚನೆಯನ್ನು ಅಳವಡಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ರಾಜ್ಯಕ್ಕೆ ಹೊಸ ವೇತನ ಮ್ಯಾಟ್ರಿಕ್ಸ್ ರಚಿಸಿದ ನಂತರ, ಈ ಮುಂದಿನ ವಿಧಾನವನ್ನು ಅಳವಡಿಸಿಕೊಳ್ಳುವ ಅಗತ್ಯವಿರುತ್ತದೆ:

- ಕೋಷ್ಟಕ 6.7 ರಲ್ಲಿ ಹೊಸ ವೇತನ ಮ್ಯಾಟ್ರಿಕ್ಸ್‌ನಲ್ಲಿ ತೋರಿಸಿರುವಂತೆ 2024ರ 25 ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳಲ್ಲಿನ ನೌಕರರಿಗೆ ಸಂವಾದಿಯಾಗಿರುವ 25 ವೇತನ ಹಂತಗಳನ್ನು ನಿಗದಿಪಡಿಸಲಾಗುವುದು.
- ಕೆಳಗಿನ ವಿಧಾನದಲ್ಲಿ ಪ್ರಾರಂಭಿಕ ವೇತನವನ್ನು ನಿಗದಿಪಡಿಸಲಾಗುವುದು:
 - 01.01.2026 ರಂದು ಇರುವ ಮೂಲ ವೇತನವನ್ನು 1.2 ಅಂಶದೊಂದಿಗೆ ತುಟ್ಟಿ ಭತ್ಯೆ ಲೆಕ್ಕ ಹಾಕಲು ಗುಣಿಸುವುದರ ಮೂಲಕ ಪಡೆಯಲಾದ ವೇತನವನ್ನು ಮ್ಯಾಟ್ರಿಕ್ಸ್‌ನಲ್ಲಿ ಅನ್ವಯವಾಗುವ ಹೊಸ ವೇತನ ಹಂತದಲ್ಲಿ ವೇತನವಾಗಿ ನಿಗದಿಪಡಿಸಲಾಗುವುದು;
 - ಒಬ್ಬ ನೌಕರನ ವೇತನವು ವೇತನ ಮ್ಯಾಟ್ರಿಕ್ಸ್‌ನಲ್ಲಿ ಆತ ಅಥವಾ ಆಕೆಗೆ ಅನ್ವಯವಾಗುವ ಹಂತದಲ್ಲಿ ಯಾವುದೇ ಕೋಶಕ್ಕೆ ಸಂವಾದಿಯಾಗಿದ್ದರೆ, ಅದು ಆ ನೌಕರನ ವೇತನವಾಗಿರತಕ್ಕದ್ದು. ಅನ್ವಯವಾಗುವ ಹಂತದಲ್ಲಿ ಯಾವುದೇ ಸಂವಾದಿ ಕೋಶವಿರದಿದ್ದಲ್ಲಿ ಅದನ್ನು ತಕ್ಷಣದ ಉನ್ನತ ಕೋಶಕ್ಕೆ ನಿಗದಿಪಡಿಸುವುದು;
 - ಮೇಲಿನ 'ii ಎ' ದಲ್ಲಿ ನಿರ್ಧರಿಸಲಾದ ವೇತನಕ್ಕಿಂತ ಅನ್ವಯವಾಗುವ ಹಂತದ/ಮೊದಲ ಕೋಶದಲ್ಲಿ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ ಹೆಚ್ಚಾಗಿದ್ದರೆ, ಆ ಅನ್ವಯವಾಗುವ ಹಂತದ ಮೊದಲ ಕೋಶದಲ್ಲಿ ವೇತನವನ್ನು ನಿಗದಿಪಡಿಸುವುದು;
 - ಪ್ರಸಕ್ತ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಯಲ್ಲಿ ಸತತವಾಗಿ ಎರಡು ಅಥವಾ ಹೆಚ್ಚಿನ ಹಂತಗಳಲ್ಲಿ ವೇತನ ಪಡೆಯುತ್ತಿರುವ ನೌಕರರ ಪ್ರಕರಣಗಳಲ್ಲಿ ವೇತನ ಮ್ಯಾಟ್ರಿಕ್ಸ್‌ನಲ್ಲಿ ಅನ್ವಯವಾಗುವ ವೇತನ ಹಂತದ ಒಂದೇ ವೇತನ ಕೋಶದಲ್ಲಿ ವೇತನ ನಿಗದಿಯಾದಲ್ಲಿ, ಒಟ್ಟುಗೂಡಿಸುವಿಕೆಯನ್ನು ತಪ್ಪಿಸಲು ಪ್ರತಿ ಎರಡು ಹಂತಗಳಿಗೆ ಒಂದು ಹೆಚ್ಚುವರಿ ವೇತನ ಬಡ್ತಿಯನ್ನು ನೀಡಬಹುದಾಗಿದೆ.

15. ಮೇಲೆ ವಿವರಿಸಲಾದ ಸಾಲುಗಳ ಅನ್ವಯ ಮಾರ್ಪಡಿಕೆಯ ನಂತರ ವೇತನ ನಿಗದಿಯ ಕೆಲವು ನಿದರ್ಶನಗಳನ್ನು ಈ ಕೆಳಗೆ ನೀಡಲಾಗಿದೆ:

ನಿದರ್ಶನ 1						
(ರೂ. ಗಳಲ್ಲಿ)						
1	ಪ್ರಸಕ್ತ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿ: 27000-46675	ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿ	27000-46675	29600-52800	31755-61300	34100-67600
2	01.01.2026 ರಂತೆ ಮೂಲ ವೇತನ: 28300	ವೇತನ ಹಂತ	1	2	3	4
3	1.2 ರ ಫಿಟ್ಟಿಂಗ್ ಅಂಶದಿಂದ ಗುಣಿಸಿದ ನಂತರದ ವೇತನ = 28300 * 1.2 = 33960 (ಸನಿಹದ ಪೂರ್ಣಾಂಕ = 34000)	ವೇತನ ಕೋಶ				
4	01.01.2026 ರಂದು ಪ್ರಸಕ್ತ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗೆ ಸಂವಾದಿಯಾಗಿ ವೇತನ ಮ್ಯಾಟ್ರಿಕ್ಸ್‌ನಲ್ಲಿನ ಹಂತ = ಹಂತ 1	1	32400	35500	38100	40900
		2	33400	36600	39200	42100
		3	34400	37700	40400	43400
		4	35400	38800	41600	44700
5	ವೇತನ ಮ್ಯಾಟ್ರಿಕ್ಸ್‌ನಲ್ಲಿನ ಪರಿಷ್ಕೃತ ವೇತನ (ಸಮಾನ ಅಥವಾ ಮುಂದಿನ ಕೋಶ) 34400 ಹಂತ 1 ರಲ್ಲಿ	5	36500	40000	42900	46000
		6	37600	41200	44200	47400
		7	38700	42400	45500	48800
		8	39800	43700	46900	50300
		9	41000	45000	48300	51800

ನಿರ್ದರ್ಶನ 2						
(ರೂ. ಗಳಲ್ಲಿ)						
1	ಪ್ರಸಕ್ತ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿ: 31755-61300	ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿ	27000-46675	29600-52800	31755-61300	34100-67600
2	01.01.2026 ರಂತೆ ಮೂಲ ವೇತನ 40300	ವೇತನ ಹಂತ	1	2	3	4
3	1.2 ಫಿಟ್ಟಿಂಗ್ ಅಂಶದಿಂದ ಗುಣಿಸಿದ ನಂತರದ ವೇತನ = 40300 * 1.2 = 48360 (ಸನಿಹದ ಮೊತ್ತಕ್ಕೆ = 48400)	ವೇತನ ಕೋಶ				
4	01.01.2026 ರಂದು ಪ್ರಸಕ್ತ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗೆ ಸಂವಾದಿಯಾಗಿ ವೇತನ ಮ್ಯಾಟ್ರಿಕ್ಸ್ ನಲ್ಲಿನ ಹಂತ = ಹಂತ 3	1	32400	35500	38100	40900
5	ವೇತನ ಮ್ಯಾಟ್ರಿಕ್ಸ್ ದಲ್ಲಿನ ಪರಿಷ್ಕೃತ ವೇತನ (ಸಮಾನ ಅಥವಾ ಮುಂದಿನ ಕೋಶ) 49700 ಹಂತ 3ರಲ್ಲಿ	2	33400	36600	39200	42100
		3	34400	37700	40400	43400
		4	35400	38800	41600	44700
		5	36500	40000	42900	46000
		6	37600	41200	44200	47400
		7	38700	42400	45500	48800
		8	39800	43700	46900	50300
		9	41000	45000	48300	51800
		10	42300	46300	49700	53400

ನಿರ್ದರ್ಶನ 3						
(ರೂ. ಗಳಲ್ಲಿ)						
1	ಪ್ರಸಕ್ತ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿ: 44425-83700	ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿ	31755-61300	34100-67600	37500-76100	41300-81800
2	01.01.2026 ರಂತೆ ಮೂಲ ವೇತನ: 58300	ವೇತನ ಹಂತ	3	4	5	6
3	1.2 ರ ಫಿಟ್ಟಿಂಗ್ ಅಂಶದಿಂದ ಗುಣಿಸಿದ ನಂತರದ ವೇತನ = 58300 * 1.2 = 69960 (ಸನಿಹದ ಮೊತ್ತಕ್ಕೆ = 70000)	ವೇತನ ಕೋಶ				
4	01.01.2026 ರಂದು ಪ್ರಸಕ್ತ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗೆ ಸಂವಾದಿಯಾಗಿ ವೇತನ ಮ್ಯಾಟ್ರಿಕ್ಸ್ ನಲ್ಲಿನ ಹಂತ = ಹಂತ- 7	1	38100	40900	45000	49600
5	ವೇತನ ಮ್ಯಾಟ್ರಿಕ್ಸ್ ದಲ್ಲಿನ ಪರಿಷ್ಕೃತ ವೇತನ (ಸಮಾನ ಅಥವಾ ಮುಂದಿನ ಕೋಶ) 71600 ಹಂತ 7 ರಲ್ಲಿನ	2	39200	42100	46400	51100
		3	40400	43400	47700	52600
		4	41600	44700	49200	54200
		5	42900	46000	50600	55800
		6	44200	47400	52200	57500
		7	45500	48800	53700	59200
		8	46900	50300	55300	61000
		9	48300	51800	57000	62800
		10	49700	53400	58700	64700
		11	51200	55000	60500	66700

ನಿರ್ದರ್ಶನ 4						
(ರೂ. ಗಳಲ್ಲಿ)						
1	ಪ್ರಸಕ್ತ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿ: 54175-99400	ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿ	41300-81800	44425-83700	49050-92500	54175-99400
2	01.01.2026 ರಂತೆ ಮೂಲ ವೇತನ: 76100	ವೇತನ ಹಂತ	6	7	8	9
3	1.2 ರ ಫಿಟ್ಟಿಂಗ್ ಅಂಶವನ್ನು ಗುಣಿಸಿದ ನಂತರದ ವೇತನ = 76100 * 1.2 = 91320 (ಸನಿಹದ ಮೊತ್ತಕ್ಕೆ = 91300)	ವೇತನ ಕೋಶ				
4	01.01.2026 ರಂತೆ ಪ್ರಸಕ್ತ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗೆ ಸಂವಾದಿಯಾಗಿ ವೇತನ ಮ್ಯಾಟ್ರಿಕ್ಸ್ ನಲ್ಲಿನ ಹಂತ = ಹಂತ 9	5	55800	60000	66200	73200
5	ವೇತನ ಮ್ಯಾಟ್ರಿಕ್ಸ್ ದಲ್ಲಿನ ಪರಿಷ್ಕೃತ ವೇತನ (ಸಮಾನ ಅಥವಾ ಮುಂದಿನ ಕೋಶ) 92700 ಹಂತ 9 ರಲ್ಲಿನ	6	57500	61800	68200	75400
		7	59200	63600	70300	77600
		8	61000	65600	72400	79900
		9	62800	67500	74600	82300
		10	64700	69500	76800	84800
		11	66700	71600	79100	87400
		12	68700	73800	81500	90000
		13	70700	76000	83900	92700
		14	72800	78300	86400	95500
		15	75000	80600	89000	98300

ನಿರ್ದರ್ಶನ 5							
(ರೂ. ಗಳಲ್ಲಿ)							
1	ಪ್ರಸಕ್ತ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿ: 69250-134200	ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿ	65950-124900	69250-134200	72550-141200	78000-148200	83700-155200
2	01.01.2026 ರಂತೆ ಮೂಲ ವೇತನ: 118700	ವೇತನ ಹಂತ	12	13	14	15	16
3	1.2 ರ ಫಿಟ್ಟಿಂಗ್ ಅಂಶವನ್ನು ಗುಣಿಸಿದ ನಂತರದ ವೇತನ = 118700*1.2 = 142440 (ಸನಿಹದ ಮೊತ್ತಕ್ಕೆ = 142400)	ವೇತನ ಕೋಶ					
4	01.01.2026 ರಂತೆ ಪ್ರಸಕ್ತ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗೆ ಸಂವಾದಿಯಾಗಿ ವೇತನ ಮ್ಯಾಟ್ರಿಕ್ಸ್‌ನಲ್ಲಿನ ಹಂತ = ಹಂತ 13	10	103200	108400	113600	122100	131000
		11	106300	111700	117100	125800	134900
		12	109500	115000	120600	129600	139000
		13	112800	118500	124200	133500	143100
5	ವೇತನ ಮ್ಯಾಟ್ರಿಕ್ಸ್‌ನಲ್ಲಿನ ಪರಿಷ್ಕೃತ ವೇತನ (ಸಮಾನ ಅಥವಾ ಮುಂದಿನ ಕೋಶ) 145700 ಹಂತ 13 ರಲ್ಲಿನ	14	116200	122000	127900	137500	147400
		15	119600	125700	131700	141600	151900
		16	123200	129500	135700	145800	156400
		17	126900	133400	139800	150200	161100
		18	130700	137400	144000	154700	166000
		19	134700	141500	148300	159300	170900
		20	138700	145700	152700	164100	176100

ನಿರ್ದರ್ಶನ 6							
(ರೂ. ಗಳಲ್ಲಿ)							
1	ಪ್ರಸಕ್ತ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿ: 83700-155200	ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿ	65950-124900	69250-134200	72550-141200	78000-148200	83700-155200
2	01.01.2026 ರಂತೆ ಮೂಲ ವೇತನ: 115600	ವೇತನ ಹಂತ	12	13	14	15	16
3	1.2 ರ ಫಿಟ್ಟಿಂಗ್ ಅಂಶವನ್ನು ಗುಣಿಸಿದ ನಂತರದ ವೇತನ = 115600*1.2 = 138720 (ಸನಿಹದ ಮೊತ್ತಕ್ಕೆ = 138700)	ವೇತನ ಕೋಶ					
4	01.01.2026 ರಂತೆ ಪ್ರಸಕ್ತ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗೆ ಸಂವಾದಿಯಾಗಿ ವೇತನ ಮ್ಯಾಟ್ರಿಕ್ಸ್‌ನಲ್ಲಿನ ಹಂತ = ಹಂತ 16	10	103200	108400	113600	122100	131000
		11	106300	111700	117100	125800	134900
		12	109500	115000	120600	129600	139000
		13	112800	118500	124200	133500	143100
5	ವೇತನ ಮ್ಯಾಟ್ರಿಕ್ಸ್‌ನಲ್ಲಿನ ಪರಿಷ್ಕೃತ ವೇತನ (ಸಮಾನ ಅಥವಾ ಮುಂದಿನ ಕೋಶ) 139000 ಹಂತ 16ರಲ್ಲಿನ	14	116200	122000	127900	137500	147400
		15	119600	125700	131700	141600	151900
		16	123200	129500	135700	145800	156400
		17	126900	133400	139800	150200	161100
		18	130700	137400	144000	154700	166000
		19	134700	141500	148300	159300	170900
		20	138700	145700	152700	164100	176100

ನಿರ್ದರ್ಶನ -7							
(ರೂ. ಗಳಲ್ಲಿ)							
1	ಪ್ರಸಕ್ತ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿ: 107500-167200	ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿ	90200-159200	97100-163200	107500-167200	112900-171200	118700-175200
2	01.01.2026 ರಂತೆ ಮೂಲ ವೇತನ: 141200	ವೇತನ ಹಂತ	17	18	19	20	21
3	1.2 ರ ಫಿಟ್ಟಿಂಗ್ ಅಂಶವನ್ನು ಗುಣಿಸಿದ ನಂತರ ಪಾವತಿಸುವುದು = 141200*1.2 = 169440 (ಸನಿಹದ ಮೊತ್ತಕ್ಕೆ = 169400)	ವೇತನ ಕೋಶ					
4	01.01.2026 ರಂತೆ ಪ್ರಸಕ್ತ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗೆ ಸಂವಾದಿಯಾಗಿ ವೇತನ ಮ್ಯಾಟ್ರಿಕ್ಸ್‌ನಲ್ಲಿನ ಹಂತ = ಹಂತ 19	5	121800	131100	145200	152500	160300
		6	125400	135100	149500	157100	165100
		7	129200	139100	154000	161800	170000
		8	133100	143300	158700	166600	175100
		9	137100	147600	163400	171600	180400
		10	141200	152000	168300	176800	185800

5	ವೇತನ ಮ್ಯಾಟ್ರಿಕ್ಸ್‌ನಲ್ಲಿನ ಪರಿಷ್ಕೃತ ವೇತನ (ಸಮಾನ ಅಥವಾ ಮುಂದಿನ ಕೋಶ) 173400 ಹಂತ 19 ರಲ್ಲಿನ	11	145400	156600	173400	182100	191400
		12	149800	161300	178600	187600	197100
		13	154300	166100	183900	193200	203000
		14	158900	171100	189400	199000	209100
		15	163700	176200	195100	205000	215400

ನಿರ್ದರ್ಶನ -8

(ರೂ. ಗಳಲ್ಲಿ)

1	ಪ್ರಸಕ್ತ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿ: 131100-188200	ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿ	131100-188200	144700-197200	155200-226200	167200-241200
2	01.01.2026 ರಂತೆ ಮೂಲ ವೇತನ: 183700	ವೇತನ ಹಂತ	22	23	24	25
3	1.2 ರ ಫಿಟ್ಟಿಂಗ್ ಅಂಶವನ್ನು ಗುಣಿಸಿದ ನಂತರ ಪಾವತಿಸುವುದು =183700*1.2 = 220440 (ಸನಿಹದ ಮೊತ್ತಕ್ಕೆ = 220400)	ವೇತನ ಕೋಶ				
4	01.01.2026 ರಂತೆ ಪ್ರಸಕ್ತ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗೆ ಸಂವಾದಿಯಾಗಿ ವೇತನ ಮ್ಯಾಟ್ರಿಕ್ಸ್‌ನಲ್ಲಿನ ಹಂತ = ಹಂತ 22	5	177000	195400	268100	285500
		6	182400	201300	276100	294100
		7	187800	207300	284400	302900
		8	193500	213500	293000	312000
		9	199300	219900	301700	321400
5	ವೇತನ ಮ್ಯಾಟ್ರಿಕ್ಸ್‌ನಲ್ಲಿನ ಪರಿಷ್ಕೃತ ವೇತನ (ಸಮಾನ ಅಥವಾ ಮುಂದಿನ ಕೋಶ) ಹಂತ 22 ರಲ್ಲಿನ 224300	10	205200	226500	310800	331000
		11	211400	233300	320100	341000
		12	217700	240300	329700	351200
		13	224300	247500	339600	361700
		14	231000	254900	349800	372600
		15	237900	262600	360300	383700

ನಿರ್ದರ್ಶನ -9

(ರೂ. ಗಳಲ್ಲಿ)

1	ಪ್ರಸಕ್ತ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿ: 167200-241200	ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿ	131100-188200	144700-197200	155200-226200	167200-241200
		ವೇತನ ಹಂತ	22	23	24	25
		ವೇತನ ಕೋಶ				
2	ಮೂಲ ವೇತನ 01.01.2026: 236200	1	157300	173600	238200	253700
3	1.2 ರ ಫಿಟ್ಟಿಂಗ್ ಅಂಶವನ್ನು ಗುಣಿಸಿದ ನಂತರದ ವೇತನ =236200*1.2 = 283440 (ಸನಿಹದ ಮೊತ್ತಕ್ಕೆ = 283400)	2	162000	178800	245300	261300
4	01.01.2026 ರಂತೆ ಪ್ರಸಕ್ತ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗೆ ಸಂವಾದಿಯಾಗಿ ವೇತನ ಮ್ಯಾಟ್ರಿಕ್ಸ್‌ನಲ್ಲಿನ ಹಂತ = ಹಂತ 25	3	166900	184200	252700	269200
		4	171900	189700	260300	277200
		5	177000	195400	268100	285500
		6	182400	201300	276100	294100
		7	187800	207300	284400	302900
5	ವೇತನ ಮ್ಯಾಟ್ರಿಕ್ಸ್‌ನಲ್ಲಿನ ಪರಿಷ್ಕೃತ ವೇತನ (ಸಮಾನ ಅಥವಾ ಮುಂದಿನ ಕೋಶ) 285500 ಹಂತ 25 ರಲ್ಲಿನ	8	193500	213500	293000	312000
		9	199300	219900	301700	321400
		10	205200	226500	310800	331000
		11	211400	233300	320100	341000

	12	217700	240300	329700	351200
	13	224300	247500	339600	361700
	14	231000	254900	349800	372600
	15	237900	262600	360300	383700
	16	245100	270500	371100	395300
	17	252400	278600	382200	407100
	18	260000	287000	393700	419300

16. ಕೇಂದ್ರ ವೇತನವನ್ನು ಅಳವಡಿಸಿಕೊಳ್ಳುವ ಪ್ರಸ್ತಾವಿತ ವಿಧಾನವು ಮುಂದಿನ ವೇತನ ಪರಿಷ್ಕರಣೆಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ತುಟ್ಟಿ ಭತ್ಯೆಯ ಪ್ರಮಾಣ, ಫಿಟ್ಟಿಂಗ್ ಸೌಲಭ್ಯದ ಪ್ರಮಾಣ, ಅಳವಡಿಸಿಕೊಳ್ಳಲಾದ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ ಮತ್ತು ಕೇಂದ್ರ ಪದ್ಧತಿಯಲ್ಲಿನ ವೇತನ ಹಂತಗಳು ಮತ್ತು ವೇತನ ಕೋಶಗಳುಳ್ಳ ವೇತನ ಮ್ಯಾಟ್ರಿಕ್ಸ್ ಮುಂದುವರಿಕೆಯಂತಹ ಕೆಲವೊಂದು ಊಹೆಗಳ ಮೇಲೆ ಆಧರಿಸಿದೆ ಎಂಬುದನ್ನು ಇಲ್ಲಿ ಪುನರುಚ್ಚರಿಸುವ ಅಗತ್ಯವಿದೆ. ಕೇಂದ್ರ ಸರ್ಕಾರಿ ವೇತನದ ಮುಂದಿನ ಪರಿಷ್ಕರಣೆಯ ಸಮಯದಲ್ಲಿ ಈ ಎಲ್ಲಾ ವ್ಯತ್ಯಾಸಗಳು ವಾಸ್ತವದಲ್ಲಿ ಬದಲಾದಲ್ಲಿ, ಅಳವಡಿಕೆಯ ಲೆಕ್ಕಾಚಾರವೂ ಅದರಂತೆಯೇ ಬದಲಾಗುತ್ತದೆಯಾದರೂ, ಕೇಂದ್ರ ವೇತನ ರಚನೆಯ ಮ್ಯಾಟ್ರಿಕ್ಸ್ ತೀವ್ರವಾಗಿ ಬದಲಾವಣೆಯಾಗದಿದ್ದಲ್ಲಿ ಮಾತ್ರ, ಅಳವಡಿಕೆಯ ವಿಧಾನವು ಹಾಗೇ ಉಳಿಯುತ್ತದೆ.
17. ಕೇಂದ್ರ ವೇತನ ರಚನೆಯ ಅಳವಡಿಕೆಯ ನಂತರ ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರ ವೇತನ ವೆಚ್ಚಗಳ ಆಡಳಿತಾತ್ಮಕ ನಿರ್ವಹಣೆಯು ಸರಳ ಮತ್ತು ಸುಲಭವಾಗಲಿದೆ. ಕೇಂದ್ರ ವೇತನ ರಚನೆಯ ಅಳವಡಿಕೆಗೂ ಪೂರ್ವದಲ್ಲಿ ನೌಕರರ ರಾಜ್ಯ ವೇತನ ರಚನೆಯಲ್ಲಿನ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಯನ್ನಾಧರಿಸಿ ಆರಂಭಿಕ ಪರಿವರ್ತನೆಯ ಸಮಯದಲ್ಲಿ, ವಿವಿಧ ಹಂತಗಳಲ್ಲಿರುವ ನೌಕರರಿಗೆ ಒದಗಿ ಬರುವ ಸೌಲಭ್ಯಗಳಲ್ಲಿ ವ್ಯತ್ಯಾಸವಾದರೂ, ಭವಿಷ್ಯತ್ತಿನಲ್ಲಿ ವೇತನ ಪರಿಷ್ಕರಣೆ ನಿಶ್ಚಿತವಾಗಿ ಕೇಂದ್ರ ವೇತನ ರಚನೆಯೊಂದಿಗೆ ವೇತನ ಪ್ಯಾಕೇಜ್‌ಗಳೂ ಪರಿಷ್ಕರಣೆಯಾಗುವುದನ್ನು ನಿರೀಕ್ಷಿಸಬಹುದಾಗಿದೆ. ಆದಾಗ್ಯೂ, ಹೆಚ್‌ಆರ್‌ಎ ಮತ್ತು ಸಿಸಿಎ ಒಳಗೊಂಡಂತೆ, ಭತ್ಯೆಗಳ ಪ್ರಮಾಣವನ್ನು ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರ ಮತ್ತು ನೌಕರರ ಅಗತ್ಯತೆಗೆ ಅನುಗುಣವಾಗಿ ನಿರ್ಧರಿಸಬಹುದಾಗಿದೆ.
18. ಅಲ್ಲದೆ, ಕೇಂದ್ರ ವೇತನ ರಚನೆಗೆ ಮಾರ್ಪಡಿಕೆಯ ಪರಿಣಾಮವಾಗಿ ಒದಗಿ ಬರುವ ಸೌಲಭ್ಯಗಳ ವರಮಾನ ಹಂತಗಳಲ್ಲಿ ವ್ಯತ್ಯಾಸಗಳಾದರೂ, ಪ್ರಸ್ತುತ ಜಾರಿಯಲ್ಲಿರುವ ವಾರ್ಷಿಕ ವೇತನ ಬಡ್ತಿ ದರ ಶೇ.2.11 ರಿಂದ ಶೇ.2.4ರ ಬದಲಿಗೆ ಪ್ರತಿ ನೌಕರರೂ ಮೂಲ ವೇತನದ ಶೇ.3 ರಷ್ಟು ವೇತನ ಬಡ್ತಿ ದರದ ಸೌಲಭ್ಯ ಪಡೆಯುವುದರೊಂದಿಗೆ ನೌಕರರ ದೀರ್ಘ ಕಾಲದ ಬೇಡಿಕೆಯನ್ನು ಪರಿಹರಿಸಿದಂತಾಗುತ್ತದೆ ಹಾಗೂ ಆಡಳಿತದಲ್ಲಿ ಮತ್ತೊಂದು ಅಪೇಕ್ಷಿತವಾದ ಏಕರೂಪ ಮೂಲತೆ ಒದಗಿಸುತ್ತದೆ.
19. ಅನೇಕ ರಾಜ್ಯಗಳು ತಮ್ಮ ಅಗತ್ಯಗಳಿಗೆ ಅನುಗುಣವಾಗಿ ಅವಶ್ಯವಾದ ಮಾರ್ಪಾಡುಗಳೊಂದಿಗೆ ಕೇಂದ್ರೀಯ ವೇತನ ರಚನೆಯನ್ನು ಅಳವಡಿಸಿಕೊಂಡಿವೆ. ಅದೇ ರೀತಿ, ನಾವು ನಿರ್ಧರಿಸಿದ ಪರ್ಯಾಯ ವೇತನ ರಚನೆಗೆ ಮಾರ್ಪಡಿಕೆಗೊಳ್ಳುವುದರಿಂದ ಕರ್ನಾಟಕವೂ, ಕೇಂದ್ರ ಪದ್ಧತಿಯಲ್ಲಿ ಮಾತ್ರವಲ್ಲದೆ, ಇತರ ಅನೇಕ ರಾಜ್ಯಗಳಲ್ಲಿನ ಪದ್ಧತಿಯೊಂದಿಗೆ ಹೊಂದಾಣಿಕೆಗೊಳ್ಳುವುದು.

* * * * *

ಅಧ್ಯಾಯ 7

ಭತ್ಯೆಗಳು, ಮುಂಗಡಗಳು ಮತ್ತು ಇತರೆ ಸೌಲಭ್ಯಗಳು

"ಎಲ್ಲವನ್ನೂ ಹೇಳಿದಾಗ, ಎಲ್ಲವೂ ನಡೆದಾಗ, ಎಲ್ಲವೂ ಕೃಪೆಯಾಗಿ ತೋರುತ್ತದೆ."

- ಯು.ಆರ್. ಅನಂತಮೂರ್ತಿ

1. ಸರ್ಕಾರದ ವಿವಿಧ ಇಲಾಖೆಗಳಲ್ಲಿರುವ ಸಮಾನ ಶ್ರೇಣೀಕೃತ ಹುದ್ದೆಗಳು ಏಕ ರೀತಿಯ ವೇತನವನ್ನು ಪಡೆಯುವ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳನ್ನು ವಿನ್ಯಾಸಗೊಳಿಸಲಾಗಿದೆ. ಆದಾಗ್ಯೂ, ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ನೌಕರರಿಗೆ ಅನ್ವಯಿಸುವ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳು ಸಾಕಷ್ಟು ಬಾರಿ ಈ ಹುದ್ದೆಗಳ ನಡುವಿನ ಕಾರ್ಯಕ್ಷಮತೆ ಮತ್ತು ಕೆಲಸದ ಪ್ರಮಾಣ ಮತ್ತು ಸ್ವರೂಪ ಮತ್ತು ನೌಕರರು ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಣೆ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಮಾಡುವ ವೆಚ್ಚದಲ್ಲಿ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಯಕ್ಷೇತ್ರಗಳಲ್ಲಿ ಎದುರಿಸುವ ಕಷ್ಟಪರಿಸ್ಥಿತಿಗಳಲ್ಲಿ ಇರುವ ಗಣನೀಯ ವ್ಯತ್ಯಾಸಗಳಿಗೆ ಸೂಕ್ತವಾದ ಪರಿಹಾರ ನೀಡುವುದಿಲ್ಲ. ವೇತನದ ಮೌಲ್ಯವನ್ನು ಹಣದುಬ್ಬರದಿಂದ ಕುಸಿಯುವುದನ್ನು ರಕ್ಷಿಸಲು ತುಟ್ಟಿ ಭತ್ಯೆಯಂತಹ ಭತ್ಯೆಗಳನ್ನು ಎಲ್ಲಾ ನೌಕರರಿಗೆ ಸಂದಾಯ ಮಾಡಲಾಗುತ್ತಿದ್ದರೆ, ಕೆಲವು ಭತ್ಯೆಗಳನ್ನು ಆತ ಅಥವಾ ಆಕೆ ನಿರ್ವಹಿಸುವ ಯಾವುದೇ ಹೆಚ್ಚುವರಿ ಅಥವಾ ವಿಶೇಷವಾಗಿ ಕಠಿಣವಾದ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಣೆಗಾಗಿ ಪಾವತಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ.
2. ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರದ ಪ್ರಮುಖ ಭತ್ಯೆಗಳಲ್ಲಿ, ತುಟ್ಟಿ ಭತ್ಯೆ, ಮನೆ ಬಾಡಿಗೆ ಭತ್ಯೆ, ನಗರ ಪರಿಹಾರ ಭತ್ಯೆ, ಪ್ರಭಾರ ಭತ್ಯೆ, ನಿಗದಿತ ಪ್ರಯಾಣ ಭತ್ಯೆ, ಪ್ರಯಾಣ ಭತ್ಯೆ, ದಿನಭತ್ಯೆ, ವರ್ಗಾವಣೆ ಭತ್ಯೆ, ಹೊರ ರಾಜ್ಯ ಭತ್ಯೆ, ಸಮವಸ್ತ್ರ ಭತ್ಯೆ ಮತ್ತು ವಿಶೇಷ (ಕರ್ತವ್ಯ) ಭತ್ಯೆಗಳು ಒಳಗೊಂಡಿವೆ. ಎಲ್ಲಾ ಇಲಾಖೆಗಳ ಪತ್ರಾಂಕಿತ ಆಪ್ತ ಸಹಾಯಕರು, ಶೀಘ್ರಲಿಪಿಗಾರರು, ಬೆರಳಚ್ಚುಗಾರರು, ವಾಹನ ಚಾಲಕರು ಮತ್ತು ಲಿಫ್ಟ್ ಅಟೆಂಡರ್ ಗಳಂತಹ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಪ್ರವರ್ಗಗಳ ನೌಕರರಿಗೆ ನೀಡುವ ವಿಶೇಷ ಭತ್ಯೆಗಳಲ್ಲಿ ಏಕರೂಪತೆ ಇದೆ. ಪೊಲೀಸ್ ಇಲಾಖೆಯಲ್ಲಿ ನೀಡಲಾಗುತ್ತಿರುವ ಕಷ್ಟ ಪರಿಹಾರ ಭತ್ಯೆ, ಪಡಿತರ ಭತ್ಯೆ, ಸಾರಿಗೆ ಭತ್ಯೆ; ಅಭಿಯೋಗ ಮತ್ತು ಸರ್ಕಾರಿ ವ್ಯಾಜ್ಯಗಳ ಇಲಾಖೆಯಲ್ಲಿನ ಅಧಿಕಾರಿಗಳಿಗೆ ನೀಡಲಾಗುತ್ತಿರುವ ಉಡುಪಿನ ಭತ್ಯೆ ಮತ್ತು ನಾನ್-ಪ್ರಾಕ್ಸಿಸಿಂಗ್ ಭತ್ಯೆಗಳಂತಹ ಇನ್ನು ಕೆಲವು ಭತ್ಯೆಗಳು ಕೆಲವು ಇಲಾಖೆಗಳಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿರುವ ಸೀಮಿತ ವರ್ಗದ ನೌಕರರಿಗೆ ನಿರ್ದಿಷ್ಟವಾಗಿರುತ್ತದೆ.

ಸಾಮಾನ್ಯ ಪರಿಶೀಲನಾ ವಿಧಾನ

3. ಪ್ರಚಲಿತವಿರುವ ಭತ್ಯೆಯ ದರಗಳಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚಳ, ಹೊಸ ಭತ್ಯೆಗಳ ಮಂಜೂರಾತಿ ಮತ್ತು ಜಾರಿಯಲ್ಲಿರುವ ಕೆಲವು ಭತ್ಯೆಗಳನ್ನು ಹೊಸ ವರ್ಗದ ನೌಕರರಿಗೆ ವಿಸ್ತರಿಸುವುದಕ್ಕಾಗಿ ಇಲಾಖೆಗಳ ಮುಖ್ಯಸ್ಥರಿಂದ, ನೌಕರರ ಸಂಘಗಳಿಂದ ಮತ್ತು ವೈಯಕ್ತಿಕವಾಗಿ ನೌಕರರಿಂದ ಹಲವಾರು ಕೋರಿಕೆ ಮತ್ತು ಮನವಿಗಳನ್ನು ಆಯೋಗವು ಸ್ವೀಕರಿಸಿದೆ. ಕೆಲ ಭತ್ಯೆಗಳನ್ನು ತರ್ಕಬದ್ಧಗೊಳಿಸಲು ಸಹ ಕೆಲವು ಸಲಹೆಗಳು ಬಂದಿರುತ್ತವೆ.
4. 2011 ರ ಅಧಿಕಾರಿ ವೇತನ ಸಮಿತಿಯು, ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರಿಗೆ ಅಂದು ಜಾರಿಯಲ್ಲಿದ್ದ ಭತ್ಯೆಗಳ ವಿಸ್ತೃತ ಪರಿಷ್ಕರಣೆಯನ್ನು ಕೈಗೊಂಡು, ಭತ್ಯೆ ಅಥವಾ ವಿಶೇಷ ಭತ್ಯೆಗಳನ್ನು ಸಮರ್ಥಿಸುವ ವಿವಿಧ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಗಳನ್ನು ಪಟ್ಟಿ ಮಾಡಿರುತ್ತದೆ. ಸಮಿತಿಯು ತಾನು ಗುರುತಿಸಿದ ಮಾನದಂಡಗಳ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ಕೆಲವು ಭತ್ಯೆಗಳಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚಳವನ್ನು, ಕೆಲವು ಹೊಸ ಭತ್ಯೆಗಳನ್ನು ಮತ್ತು ಸಮರ್ಥನೀಯವಲ್ಲದ ಕೆಲವು ಭತ್ಯೆಗಳನ್ನು ರದ್ದುಗೊಳಿಸಲು ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಿರುತ್ತದೆ. ಸಮಿತಿಯು ಭತ್ಯೆಗಳನ್ನು ಮೂಲ ವೇತನದ

ಶೇಕಡಾವಾರು ಅಥವಾ ಅನುಪಾತಕ್ಕನುಸಾರವಾಗಿ ನಿಗದಿಪಡಿಸುವ ಬದಲಾಗಿ ಸ್ಥಿರ ಪ್ರಮಾಣದಲ್ಲಿ ನಿಗದಿಪಡಿಸುವ ಮೂಲಕ ಭತ್ಯೆಗಳ ಮಂಜೂರಾತಿ ಪದ್ಧತಿಯಲ್ಲಿ ಗಮನಾರ್ಹ ಬದಲಾವಣೆಯನ್ನು ತಂದಿರುತ್ತದೆ. ಇಂದು ಅಸ್ತಿತ್ವದಲ್ಲಿರುವ ಬಹುತೇಕ ಭತ್ಯೆಗಳು 2011 ರಲ್ಲಿ ಉಳಿಸಿಕೊಳ್ಳಲಾದ ಅಥವಾ ಹೊಸದಾಗಿ ಜಾರಿಗೊಳಿಸಲಾದವುಗಳೇ ಆಗಿರುತ್ತದೆ. ನಂತರ ಕೆಲವು ಭತ್ಯೆಗಳನ್ನು ಸ್ವತಃ ಸರ್ಕಾರವೇ ಮಂಜೂರು ಮಾಡಿರುತ್ತದೆ. 2011ರ ಸಮಿತಿಯು ನಿರ್ಧರಿಸಿದ ಮಾನದಂಡವನ್ನೇ ಪ್ರಮುಖವಾಗಿ ಉಪಯೋಗಿಸಿಕೊಂಡು 6ನೇ ರಾಜ್ಯ ವೇತನ ಆಯೋಗವು ಕೆಲವು ಪರಿಷ್ಕರಣೆ ಮತ್ತು ಬದಲಾವಣೆಗಳನ್ನು ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಿರುತ್ತದೆ.

5. ಈ ಆಯೋಗವು ತನ್ನ ಶಿಫಾರಸ್ಸುಗಳನ್ನು ರೂಪಿಸುವಲ್ಲಿ ವಿವಿಧ ಭತ್ಯೆಗಳ ಕುರಿತು ವಿಸ್ತೃತ ಪರಿಶೀಲನೆಯನ್ನು ಕೈಗೊಂಡಿರುತ್ತದೆ. ಸಂಬಂಧಪಟ್ಟ ಇಲಾಖೆಗಳ ಸಲಹೆಗಳನ್ನು ಪರಿಗಣನೆಗೆ ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳುವುದರ ಮೂಲಕ ಕೆಲವು ಭತ್ಯೆಗಳು ಮತ್ತು ಸೌಲಭ್ಯಗಳನ್ನು ತರ್ಕಬದ್ಧಗೊಳಿಸಲಾಗಿದೆ. ಆಯೋಗವು ವಿವಿಧ ಭತ್ಯೆಗಳ ದರಗಳ ಪರಿಷ್ಕರಣೆಯ ಶಿಫಾರಸ್ಸನ್ನು ಮಾಡುವಾಗ ಜೀವನ ವೆಚ್ಚ, ವಸತಿ ವೆಚ್ಚ ಮತ್ತು ಸಾರಿಗೆ ದರಗಳಲ್ಲಿನ ಹೆಚ್ಚಳದ ಅಂಶಗಳನ್ನು ಗಮನದಲ್ಲಿಟ್ಟುಕೊಂಡಿದೆ. ಈ ಆಯೋಗದ ಹೊಸ ವೇತನ ರಚನೆಯ ಶಿಫಾರಸ್ಸಿನ ಪರಿಣಾಮವಾಗಿ ಆಗುವ ವೇತನ ಮತ್ತು ಉಪಲಬ್ಧಿಗಳ ಪ್ರಮಾಣದಲ್ಲಿನ ಹೆಚ್ಚಳ, ಭತ್ಯೆ ಮಂಜೂರು ಮಾಡಿದ ಮತ್ತು ಹಿಂದಿನ ಪರಿಷ್ಕರಣೆಯ ದಿನಾಂಕ, ನೆರೆಯ ರಾಜ್ಯಗಳಲ್ಲಿ ಮತ್ತು ಭಾರತ ಸರ್ಕಾರದಲ್ಲಿ ಸಮಾನ ಭತ್ಯೆಗಳ ಪ್ರಚಲಿತ ದರಗಳು, ಜಾರಿಯಲ್ಲಿರುವ ಭತ್ಯೆಯ ಪ್ರಮಾಣದ ಸಮರ್ಪಕತೆ ಮತ್ತು ಪರಿಷ್ಕರಣೆಯಿಂದ ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರದ ಮೇಲೆ ಉಂಟಾಗಬಹುದಾದ ಆರ್ಥಿಕ ಪರಿಣಾಮವನ್ನು ಸಹ ಪರಿಗಣನೆಗೆ ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳಲಾಗಿದೆ. ಹೊಸ ರೀತಿಯ ಭತ್ಯೆಗಳ ಮಂಜೂರಾತಿ ಮತ್ತು ಕೆಲವು ಜಾರಿಯಲ್ಲಿರುವ ಭತ್ಯೆಗಳನ್ನು ಹೊಸ ವರ್ಗದ ನೌಕರರಿಗೆ ವಿಸ್ತರಿಸುವ ಕುರಿತು ಸ್ವೀಕರಿಸಲಾದ ಮನವಿಗಳನ್ನು ಪ್ರತ್ಯೇಕವಾಗಿ ಪರಾಮರ್ಶಿಸಲಾಗಿದೆ ಮತ್ತು ಪ್ರತಿ ಇಲಾಖೆಗಳ ಬೇಡಿಕೆಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಪರಿಶೀಲಿಸಿ ಸಂಪುಟ II ರಲ್ಲಿ ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಿರುವ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಚರ್ಚಿಸಲಾಗಿದೆ.
6. ಭತ್ಯೆಗಳ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಮತ್ತು ವಿಶೇಷ ಭತ್ಯೆಗಳ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ನಿರ್ದಿಷ್ಟವಾಗಿ ವಿಷಯಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧ ಪಟ್ಟಂತೆ, ಗಣನೀಯ ತಾರ್ಕಿಕ ಕಾರಣಗಳಿಲ್ಲದೆ ಮತ್ತು ಆಯಾ ವೃಂದದ ಕಾರ್ಯಸ್ವರೂಪಕ್ಕೆ ನಿರ್ದಿಷ್ಟವಾಗಿ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಕೆಲವು ಭತ್ಯೆಗಳನ್ನು ಜಾರಿ ಮಾಡಿರುವುದು ಆಯೋಗವು ಗಮನಿಸಿದೆ. ಅವುಗಳ ಅಸ್ತಿತ್ವವು ಸಾಕಷ್ಟು ಬಾರಿ, ಆಯಾ ನೌಕರರ ಸಂಘಗಳು ಆಡಳಿತದ ಮೇಲೆ ಬೀರುವ ಒತ್ತಡಕ್ಕೆ ನೇರ ಸಂಬಂಧ ಹೊಂದಿರುವುದು ಕಂಡುಬರುತ್ತದೆ. ನಿರಂತರವಾಗಿ ವಿಸ್ತರಣೆಗೊಳ್ಳುತ್ತಿರುವ ಭತ್ಯೆಗಳ ಫಲಾನುಭವಿಗಳ ಪಟ್ಟಿಗೆ ಯಾವುದೇ ವೇತನ ಆಯೋಗ/ಸಮಿತಿಗಳ ಶಿಫಾರಸ್ಸುಗಳಿಲ್ಲದೆ ಸ್ವತಂತ್ರವಾಗಿ ಕಾರ್ಯಕಾರಿ ಆದೇಶಗಳ ಮೂಲಕ ಹೊಸ ಸೇರ್ಪಡೆಗಳಾಗುತ್ತಿರುವುದು ಕಂಡು ಬಂದಿರುತ್ತದೆ. ಅದೇ ರೀತಿ, ವೇತನ ಆಯೋಗ/ಸಮಿತಿಗಳ ವರದಿಗಳ ನಡುವಿನ ಅಂತರದಲ್ಲಿ ಸರ್ಕಾರವು ಕೆಲ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ವರ್ಗಗಳ ನೌಕರರಿಗೆ ಭತ್ಯೆಗಳನ್ನು ಪರಿಷ್ಕರಣೆ ಮಾಡಿರುತ್ತದೆ ಮತ್ತು ಹೊಸ ಭತ್ಯೆಗಳನ್ನು ಜಾರಿಗೊಳಿಸಿರುತ್ತದೆ. ಈ ಕಾರಣಕ್ಕಾಗಿ, ನಾವು ಯಾವುದೇ ವಿಶೇಷ ಭತ್ಯೆಯನ್ನು ಮುಂದುವರಿಸಲು ಅಥವಾ ರದ್ದುಗೊಳಿಸುವ ಅಗತ್ಯತೆ ಬಗ್ಗೆ ಚರ್ಚಿಸಿರುವುದಿಲ್ಲ. ಆದರೆ, ಈ ಹಿಂದೆ ತಿಳಿಸಿದಂತೆ ಈಗಾಗಲೇ ಜಾರಿಯಲ್ಲಿರುವ ಭತ್ಯೆಗಳು ಜಾರಿಯಾದ ಅಥವಾ ಹಿಂದಿನ ಪರಿಷ್ಕರಣೆಯ

ನಂತರದಲ್ಲಿ ಆಗಿರುವ ಬೆಲೆ ಏರಿಕೆಯನ್ನು ಗಮನದಲ್ಲಿಟ್ಟುಕೊಂಡು, ಪ್ರಚಲಿತ ಭತ್ಯೆಗಳ ದರಗಳನ್ನು ಮಾತ್ರ ಪರಿಷ್ಕರಿಸಲಾಗಿದೆ.

7. ಯಾವುದೇ ಭತ್ಯೆಯನ್ನು ಜಾರಿಗೊಳಿಸಲು ಅಥವಾ ಪರಿಷ್ಕರಿಸಲು ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಕಾರ್ಯವಿಧಾನ ಇಲ್ಲದೇ ಇರುವಂತೆಯೇ, ಪ್ರಸ್ತುತ ಜಾರಿಯಲ್ಲಿದ್ದು, ಈಗ ಅವಶ್ಯಕತೆ ಇಲ್ಲದಿರುವಂತಹ ಭತ್ಯೆಗಳು ಹಾಗೂ ಸೌಲಭ್ಯಗಳನ್ನು ರದ್ದುಗೊಳಿಸಲು ಸಹ ಯಾವುದೇ ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಕಂಡುಬರುತ್ತಿಲ್ಲ. ಆರ್ಥಿಕ ಇಲಾಖೆ, ಸಿಆಸುಇಲಾಖೆ ಮತ್ತು ಸಂಬಂಧಪಟ್ಟ ಆಡಳಿತಾತ್ಮಕ ಇಲಾಖೆಗಳನ್ನೊಳಗೊಂಡ ಸ್ಥಾಯಿ ಸಮಿತಿಯು ಸಂಬಂಧಪಟ್ಟ ಇಲಾಖೆಯಲ್ಲಿ ಜಾರಿಯಲ್ಲಿರುವ ಭತ್ಯೆಗಳನ್ನು ನಿಯತವಾಗಿ ಪುನರ್ ವಿಮರ್ಶೆ ಮಾಡಿ ಅಗತ್ಯವಲ್ಲದವುಗಳನ್ನು ರದ್ದುಗೊಳಿಸಲು ಕ್ರಮಕೈಗೊಳ್ಳಬೇಕೆಂಬುದು ಆಯೋಗದ ಅಭಿಪ್ರಾಯವಾಗಿದೆ. ಯಾವುದೇ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ, ಈ ಸಮಿತಿಯು ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಶಿಫಾರಸ್ಸಿನ ಹೊರತು ಯಾವುದೇ ಹೊಸ ಭತ್ಯೆಯನ್ನು ಜಾರಿಗೊಳಿಸತಕ್ಕದ್ದಲ್ಲ.
8. ಈ ಅಧ್ಯಾಯದಲ್ಲಿ ನಿರ್ದಿಷ್ಟವಾಗಿ ಪರಿಗಣಿಸದಿರುವ ಆದರೆ ಪ್ರಸ್ತುತ ಮಂಜೂರು ಮಾಡಲಾಗುತ್ತಿರುವ ಯಾವುದೇ ಭತ್ಯೆ/ವಿಶೇಷ ಭತ್ಯೆಗಳು ಅಥವಾ ಯಾವುದೇ ಇತರ ಸೌಲಭ್ಯಗಳು ಇದ್ದಲ್ಲಿ, ಅವುಗಳು ಪ್ರಚಲಿತ ದರ ಹಾಗೂ ಷರತ್ತು ಮತ್ತು ನಿಬಂಧನೆಗಳೊಂದಿಗೆ ಮುಂದುವರೆಯತಕ್ಕದ್ದು.

ಶಿಫಾರಸ್ಸುಗಳು

ಎ. ಮನೆ ಬಾಡಿಗೆ ಭತ್ಯೆ (ಹೆಚ್‌ಆರ್‌ಎ)

9. ಮನೆ ಬಾಡಿಗೆ ಭತ್ಯೆಯು, ನೌಕರನು/ನೌಕರಳು ತನ್ನ ವಾಸ ಸ್ಥಾನಕ್ಕಾಗಿ ಭರಿಸುವ ವೆಚ್ಚಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ನೀಡಲಾಗುವ ಪರಿಹಾರವಾಗಿದೆ. ಇದನ್ನು ನೌಕರನ ಅಥವಾ ನೌಕರಳ ಮೂಲ ವೇತನದ ಶೇಕಡಾವಾರು ಪ್ರಮಾಣದಲ್ಲಿ ಸೂಚಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ. ಜನಸಂಖ್ಯೆಯ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ನಗರ, ಪಟ್ಟಣಗಳು ಮತ್ತು ಇತರ ವಾಸಸ್ಥಳಗಳ ವರ್ಗೀಕರಣದ ಮೂಲಕ ಇದನ್ನು ಪಾವತಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ. 2011 ರ ಜನಗಣತಿಯ ಅಂಕಿ-ಅಂಶಗಳ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ಕಳೆದ ಬಾರಿ 2015ರಲ್ಲಿ ವರ್ಗೀಕರಣವನ್ನು ಕೈಗೊಳ್ಳಲಾಗಿದ್ದು, 25ಲಕ್ಷ ಮತ್ತು ಮೇಲ್ಪಟ್ಟ ಜನಸಂಖ್ಯೆಯನ್ನು ಹೊಂದಿರುವ ನಗರಗಳನ್ನು "ಎ" ಪ್ರವರ್ಗವೆಂದು, 5 ಲಕ್ಷ ಮತ್ತು ಮೇಲ್ಪಟ್ಟ ಆದರೆ 25 ಲಕ್ಷಕ್ಕಿಂತ ಕಡಿಮೆ ಜನಸಂಖ್ಯೆಯನ್ನು ಹೊಂದಿರುವ ನಗರಗಳನ್ನು "ಬಿ" ಪ್ರವರ್ಗವಾಗಿ ಮತ್ತು ಇತರ ಎಲ್ಲಾ ಪಟ್ಟಣಗಳು ಮತ್ತು ಸ್ಥಳಗಳನ್ನು "ಸಿ" ಪ್ರವರ್ಗಗಳಾಗಿ ವರ್ಗೀಕರಿಸಲಾಗಿದೆ. ಇದನ್ನು ಆಧರಿಸಿ, ಕರ್ನಾಟಕ ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರವು, ಬೃಹತ್ ಬೆಂಗಳೂರು ಮಹಾನಗರ ಪಾಲಿಕೆಯ (ಬಿಬಿಎಂಪಿ) ಸಂಪೂರ್ಣ ಪ್ರದೇಶವನ್ನು "ಎ" ಪ್ರವರ್ಗವಾಗಿ, ಮೈಸೂರು, ಹುಬ್ಬಳ್ಳಿ-ಧಾರವಾಡ, ಬೆಳಗಾವಿ, ಮಂಗಳೂರು ಮತ್ತು ಕಲಬುರಗಿ ಪುರಸಭೆ ಪ್ರದೇಶಗಳನ್ನು "ಬಿ" ಪ್ರವರ್ಗವಾಗಿ ಮತ್ತು ಇತರ ಎಲ್ಲಾ ಪ್ರದೇಶಗಳನ್ನು "ಸಿ" ಪ್ರವರ್ಗವಾಗಿ ವರ್ಗೀಕರಣ ಮಾಡಿದೆ.
10. ಎಲ್ಲಾ ಪ್ರದೇಶಗಳಲ್ಲಿ ಮನೆ ಬಾಡಿಗೆ ಭತ್ಯೆಯ ದರಗಳಲ್ಲಿ ಗಣನೀಯ ಹೆಚ್ಚಳಕ್ಕಾಗಿ ಅನೇಕ ಬೇಡಿಕೆಗಳನ್ನು ಆಯೋಗವು ಸ್ವೀಕರಿಸಿದೆ. ಮನೆ ಬಾಡಿಗೆ ಭತ್ಯೆಯ ಮಂಜೂರಾತಿಯ ಉದ್ದೇಶಕ್ಕಾಗಿ ಗ್ರಾಮೀಣ ಮತ್ತು ನಗರ ಪ್ರದೇಶಗಳನ್ನು ಸಮನಾಗಿ ಪರಿಗಣಿಸಬೇಕೆಂದು ಕೆಲವರು ಮನವಿ ಮಾಡಿದ್ದಾರೆ. ಕೆಎಸ್‌ಜಿಇಎಯು ತಮ್ಮ ವಿಸ್ತೃತ ಮನವಿಯಲ್ಲಿ, ಇತರ ವಿಷಯಗಳೊಂದಿಗೆ, ಪ್ರದೇಶಗಳ ಮರುವರ್ಗೀಕರಣವನ್ನು ಕೋರಿದೆ ಮತ್ತು ಸಂಪೂರ್ಣ ಬೆಂಗಳೂರು ನಗರ ಜಿಲ್ಲೆಯನ್ನು (ಕೇವಲ ಬಿಬಿಎಂಪಿ ಪ್ರದೇಶವಲ್ಲದೆ) "ಎ" ಪ್ರವರ್ಗದ

ಅಡಿಯಲ್ಲಿ ತರಬೇಕೆಂಬುದನ್ನು ಸಹ ಕೋರಿರುತ್ತದೆ. ಮುಂದುವರೆದು, ಶಿವಮೊಗ್ಗ, ದಾವಣಗೆರೆ, ತುಮಕೂರು, ವಿಜಯಪುರ ಮತ್ತು ಬಳ್ಳಾರಿ ನಗರಗಳನ್ನು "ಬಿ" ಪ್ರವರ್ಗದ ಅಡಿಯಲ್ಲಿ ಸೇರಿಸಬೇಕೆಂದು ಕೋರಿರುತ್ತದೆ.

11. ಮನೆ ಬಾಡಿಗೆ ಭತ್ಯೆಯ ಮಂಜೂರಾತಿ ಉದ್ದೇಶಕ್ಕಾಗಿ ನಗರ ಮತ್ತು ಗ್ರಾಮೀಣ ಪ್ರದೇಶಗಳನ್ನು ಸರಿಸಮನಾಗಿ ಪರಿಗಣಿಸುವ ಕೋರಿಕೆಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ, ಗ್ರಾಮೀಣ ಮತ್ತು ನಗರ ಪ್ರದೇಶಗಳಲ್ಲಿನ ಜೀವನಮಟ್ಟ ಮತ್ತು ಜೀವನ ವೆಚ್ಚದಲ್ಲಿ ಗಣನೀಯ ಅಂತರವಿರುವುದರಿಂದ ಈ ಕೋರಿಕೆಯನ್ನು ಅಂಗೀಕರಿಸುವುದು ಕಷ್ಟವಾಗುತ್ತದೆ. ಭತ್ಯೆಯ ವಾಸ್ತವಿಕ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯನ್ನು ಪ್ರತಿಬಿಂಬಿಸಬೇಕೆಂದು ಹೊರತು ಇದು ಎಲ್ಲಾ ನೌಕರರಿಗೆ ವಿಸ್ತರಿಸಲಾಗುವ ಒಂದು ಸೌಲಭ್ಯ ಎಂಬಂತೆ ಪರಿಗಣಿಸಬಾರದು.
12. ಸಂಪೂರ್ಣ ಬೆಂಗಳೂರು ನಗರ ಜಿಲ್ಲೆಯನ್ನು 'ಎ' ಪ್ರವರ್ಗವನ್ನಾಗಿ ಮರು ವರ್ಗೀಕರಣ ಮಾಡುವ ಬೇಡಿಕೆಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ, ಬೆಂಗಳೂರು ನಗರ ಜಿಲ್ಲೆಯು 2,196 ಚದರ ಕಿಲೋಮೀಟರ್ ಭೌಗೋಳಿಕ ವ್ಯಾಪ್ತಿಯನ್ನು ಹೊಂದಿದ್ದು, 6 ತಾಲ್ಲೂಕುಗಳು ಮತ್ತು 588 ಹಳ್ಳಿಗಳನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿದ್ದು, 716 ಚದರ ಕಿ.ಮೀ. ವ್ಯಾಪ್ತಿಯನ್ನು ಹೊಂದಿರುವ ಬಿಬಿಎಂಪಿ ಪ್ರದೇಶಕ್ಕಿಂತಲೂ ಗಮನಾರ್ಹವಾಗಿ ಹೆಚ್ಚಿನ ವಿಸ್ತೀರ್ಣವನ್ನು ಹೊಂದಿರುತ್ತದೆ ಎನ್ನುವ ವಿಚಾರ ಪ್ರಸ್ತುತ. ಬಿಬಿಎಂಪಿಯ ವ್ಯಾಪ್ತಿಯ ನಗರ ಪ್ರದೇಶದ ವಾಸಸ್ಥಳಗಳಲ್ಲಿ ಕಂಡು ಬರುವ ವಿಶೇಷ ಲಕ್ಷಣಗಳು ಮತ್ತು ವೈಶಿಷ್ಟ್ಯತೆಗಳು ಬಿಬಿಎಂಪಿ ವ್ಯಾಪ್ತಿಗೆ ಸೇರದ ಪ್ರದೇಶಗಳಿಗಿಂತ ಭಿನ್ನವಾಗಿರುತ್ತವೆ. ಉದಾಹರಣೆಗೆ ಬಿಬಿಎಂಪಿ ಅಲ್ಲದ ಪ್ರದೇಶಗಳಲ್ಲಿನ ಜೀವನ ವೆಚ್ಚ ಮತ್ತು ಬಾಡಿಗೆಯ ಬಿಬಿಎಂಪಿ ವ್ಯಾಪ್ತಿಯಲ್ಲಿನ ಪ್ರದೇಶಗಳಿಗೆ ಹೋಲಿಸಿದರೆ ತುಲನಾತ್ಮಕವಾಗಿ ಕಡಿಮೆಯಿರುತ್ತದೆ. ಆದಕಾರಣ ಈ ಬೇಡಿಕೆಯನ್ನು ಪರಿಗಣಿಸಲು ಸಾಧ್ಯವಿರುವುದಿಲ್ಲ.
13. ಪ್ರಸ್ತುತ 'ಸಿ' ಪ್ರವರ್ಗದ ಅಡಿಯಲ್ಲಿ ಬರುವ ಶಿವಮೊಗ್ಗ, ದಾವಣಗೆರೆ, ತುಮಕೂರು, ವಿಜಯಪುರ ಮತ್ತು ಬಳ್ಳಾರಿ ನಗರಗಳನ್ನು "ಬಿ" ಪ್ರವರ್ಗದ ಅಡಿಯಲ್ಲಿ ಸೇರಿಸಬೇಕೆಂಬ ಕೋರಿಕೆಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಈ ನಗರಗಳ ಹಾಲಿ ಜನಸಂಖ್ಯೆಯ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ಈ ಬೇಡಿಕೆಯಲ್ಲಿ ಕೆಲವು ಸಮರ್ಥನೀಯ ಅಂಶಗಳು ಇರಬಹುದು. ಆದಾಗ್ಯೂ, ವಾಸ್ತವವೆಂದರೆ, ಮನೆ ಬಾಡಿಗೆ ಭತ್ಯೆಯನ್ನು ನಿಗದಿಪಡಿಸುವ ಉದ್ದೇಶಕ್ಕಾಗಿ ಇಂದಿನ ನಗರಗಳ ವರ್ಗೀಕರಣವು 2011 ರ ಜನಗಣತಿಯನ್ನು ಆಧರಿಸಿರುವುದರಿಂದ, ಕೆಲವು ಪ್ರದೇಶಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಮಾತ್ರವೇ ವಿನಾಯಿತಿ ತೋರುವುದು ಕಷ್ಟವಾಗುತ್ತದೆ.
14. ಬೆಂಗಳೂರು ಗ್ರಾಮೀಣ ಜಿಲ್ಲೆಯ ವ್ಯಾಪ್ತಿಯಲ್ಲಿ ಬರುವ ದೇವನಹಳ್ಳಿಯಲ್ಲಿನ ಪೊಲೀಸ್ ಠಾಣೆಯಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಹಿಸುವ ಸಿಬ್ಬಂದಿಯನ್ನು ಬಿಬಿಎಂಪಿಯ ವ್ಯಾಪ್ತಿಯ ಪ್ರದೇಶದಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಹಿಸುವ ನೌಕರರಿಗೆ ಸಮನಾಗಿ ಪರಿಗಣಿಸಬೇಕೆಂದು ಮತ್ತು ಸಮಾನ ರೀತಿಯ ಮನೆ ಬಾಡಿಗೆ ಭತ್ಯೆಗೆ ನೀಡಬೇಕೆಂಬ ಪೊಲೀಸ್ ಇಲಾಖೆಯ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಕೋರಿಕೆಯನ್ನು ಆಯೋಗವು ಸ್ವೀಕರಿಸಿರುತ್ತದೆ. ಇದಕ್ಕೆ ದೇವನಹಳ್ಳಿ ಪೊಲೀಸ್ ಠಾಣೆಯು ಪೊಲೀಸ್ ಆಯುಕ್ತರು, ಬೆಂಗಳೂರು ಇವರ ಆಡಳಿತಾತ್ಮಕ ನಿಯಂತ್ರಣದ ಅಡಿಯಲ್ಲಿ ಬರುತ್ತದೆಂದೂ ಮತ್ತು ಆಯುಕ್ತರ ಅಧಿಕಾರ ವ್ಯಾಪ್ತಿಯಲ್ಲಿ ಬರುವ ಎಲ್ಲಾ ಸಿಬ್ಬಂದಿಯನ್ನು ಸಮನಾಗಿ ಪರಿಗಣಿಸಬೇಕು ಎಂಬುದು ಪ್ರಮುಖ ವಾದವಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಆಯೋಗವು ಈ ಬೇಡಿಕೆಯನ್ನು ಪರಿಶೀಲಿಸಿದೆ. ಮನೆ ಬಾಡಿಗೆ ಭತ್ಯೆಯ ಪ್ರಮಾಣವು ಪ್ರದೇಶಗಳ ವರ್ಗೀಕರಣವನ್ನು ಆಧರಿಸಬೇಕೆಂದು ಹೊರತು ಅಧಿಕಾರಿಯ ಕಾರ್ಯವ್ಯಾಪ್ತಿಗೆ ಯಾವ ಕಛೇರಿ ಬರುತ್ತದೆ ಎಂಬ ಅಂಶದ ಮೇಲಲ್ಲ ಎಂಬುದು ಆಯೋಗದ ಅಭಿಪ್ರಾಯವಾಗಿದೆ.

15. ಈ ಕುರಿತು ಪೊಲೀಸ್ ಇಲಾಖೆಯ ಕಾಳಜಿ ಅರ್ಥವಾದರೂ, ಕೇವಲ ದೇವನಹಳ್ಳಿ ರಾಣಿಯಲ್ಲಿನ ಪೊಲೀಸ್ ಸಿಬ್ಬಂದಿಗೆ ವಿನಾಯಿತಿ ನೀಡುವುದು ಕಷ್ಟವಾಗುತ್ತದೆಂಬುದು ಆಯೋಗದ ಅಭಿಪ್ರಾಯ. ಪೊಲೀಸ್ ಇಲಾಖೆಯು ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ, ತನ್ನ ಬಹುತೇಕ ಕ್ಷೇತ್ರ ಸಿಬ್ಬಂದಿಗೆ ಅವರ ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಹಣಾ ಸ್ಥಳಗಳಲ್ಲಿ ಬಾಡಿಗೆ ರಹಿತ ವಸತಿಯನ್ನು ಒದಗಿಸುತ್ತದೆ. ಪ್ರಾಯಶಃ, ದೀರ್ಘಕಾಲಿಕ ಕ್ರಮವಾಗಿ ದೇವನಹಳ್ಳಿಗೆ ಸ್ಥಳ ನಿಯುಕ್ತಿಗೊಳ್ಳುವ ಎಲ್ಲಾ ಪೊಲೀಸ್ ಸಿಬ್ಬಂದಿಗೆ ವಸತಿಯನ್ನು ಒದಗಿಸುವುದಕ್ಕೆ ಇಲಾಖೆಯು ಯೋಜನೆಯೊಂದನ್ನು ರೂಪಿಸಬಹುದು ಮತ್ತು ಅಲ್ಲಿಯವರೆಗೆ ಈ ಸಮಸ್ಯೆಯನ್ನು ಪರಿಹರಿಸಲು ಸೂಕ್ತ ಆಡಳಿತಾತ್ಮಕ ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಕೈಗೊಳ್ಳಬಹುದು.
16. ಆನೇಕಲ್‌ನಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿರುವ ಶಿಕ್ಷಕರು ಮತ್ತು ನೌಕರರು ಅವರ ಕರ್ತವ್ಯ ನಿರ್ವಹಿಸುವ ಸ್ಥಳವು ಬಿಬಿಎಂಪಿ ಪ್ರದೇಶಕ್ಕೆ ಹೊಂದಿಕೊಂಡಿದ್ದು, ಅಲ್ಲಿನ ಬಾಡಿಗೆ ದರಗಳು ಬಿಬಿಎಂಪಿ ಪ್ರದೇಶಗಳಲ್ಲಿನ ದರಗಳಿಗೆ ಸಮನಾಗಿರುವುದರಿಂದ, ಬಿಬಿಎಂಪಿ ವ್ಯಾಪ್ತಿಯ ಪ್ರದೇಶಗಳಿಗೆ ಅನ್ವಯವಾಗುವ ಮನೆ ಬಾಡಿಗೆ ಭತ್ಯೆಯನ್ನು ತಮಗೂ ಸಹ ವಿಸ್ತರಿಸುವಂತೆ ಕೋರಿರುವ ಆನೇಕ ಮನವಿಗಳು ಆಯೋಗಕ್ಕೆ ಬಂದಿವೆ. ಈ ಮನವಿಗೆ ಆಧಾರವೆಂದರೆ, 1980 ಮತ್ತು 2009 ರ ನಡುವೆ ಅಂದಿನ ಬೆಂಗಳೂರು ಮಹಾನಗರ ಪಾಲಿಕೆಯ (ಬಿಬಿಎಂಪಿ) ಹೊರವರ್ತುಲದಿಂದ 8 ಕಿಲೋಮೀಟರ್ ಒಳಗಿನ ಯಾವುದೇ ಸ್ಥಳಕ್ಕೆ ನೌಕರರು ನಿಯುಕ್ತಿಯಾದರೆ ಬೆಂಗಳೂರು ನಗರಕ್ಕೆ ಅನ್ವಯವಾಗುವ ಮನೆ ಬಾಡಿಗೆ ಭತ್ಯೆಯನ್ನು ಪಡೆಯಲು ಅರ್ಹರಾಗುತ್ತಿದ್ದರು. 2007 ರಲ್ಲಿ ಬಿಬಿಎಂಪಿಗೆ ಹೊಂದಿಕೊಂಡ ಹಲವು ಪ್ರದೇಶಗಳನ್ನು ಸೇರಿಸಿ ಬಿಬಿಎಂಪಿಯನ್ನು ರಚಿಸಿದ ನಂತರ ಸ್ಥಳೀಯ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಕ್ಷೇತ್ರವು 226 ಚದರ ಕಿಲೋಮೀಟರುಗಳಿಂದ 716 ಚದರ ಕಿಲೋಮೀಟರುಗಳಿಗೆ ವಿಸ್ತಾರಗೊಂಡಿತು. ಅಂದಿನ ಬಿಬಿಎಂಪಿ ವ್ಯಾಪ್ತಿಯಲ್ಲಿನ ಇಡೀ ಪ್ರದೇಶ ಮತ್ತು 8 ಕಿಲೋಮೀಟರ್‌ವರೆಗಿನ ಹೊರವರ್ತುಲ ಪ್ರದೇಶವೂ 'ಎ' ಪ್ರವರ್ಗದ ಮನೆ ಬಾಡಿಗೆ ಭತ್ಯೆಯನ್ನು ಪಡೆಯಲು ಇಂದು ಅರ್ಹತೆ ಹೊಂದಿರುತ್ತದೆ. ಆದಾಗ್ಯೂ, ಈ ಹಿಂದೆ, ಬಿಬಿಎಂಪಿ ಪ್ರದೇಶಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಯಾವ ತತ್ವವನ್ನು ಆಧರಿಸಿ ಅಂದಿನ ಬಿಬಿಎಂಪಿ ಹೊರವರ್ತುಲ ಪ್ರದೇಶಗಳ ಕುರಿತು ಆದೇಶಗಳನ್ನು ಹೊರಡಿಸಲಾಗಿತ್ತೋ, ಇದು ಬಿಬಿಎಂಪಿಗೂ ಸಹ ಅನ್ವಯಿಸುತ್ತದೆ ಹಾಗೂ ಅದೇ ರೀತಿ ಆನೇಕಲ್ ಅನ್ನು ಹೊರವರ್ತುಲ ಪ್ರದೇಶವಾಗಿ ಪರಿಗಣಿಸಿ, ಇಂದು ಆನೇಕಲ್ ಮತ್ತು ಅಲ್ಲಿ ವಾಸಿಸುವ ನೌಕರರಿಗೆ 'ಎ' ಪ್ರವರ್ಗದ ಸೌಲಭ್ಯ ನೀಡುವ ಅಗತ್ಯವಿದೆ ಎಂದು ಶಿಕ್ಷಕರು ಪ್ರತಿಪಾದಿಸುತ್ತಾರೆ.
17. ಆಯೋಗವು ಈ ಬೇಡಿಕೆಯನ್ನು ಎಚ್ಚರಿಕೆಯಿಂದ ಅಧ್ಯಯನ ಮಾಡಿರುತ್ತದೆ ಮತ್ತು ಪ್ರದೇಶವಾರು ವರ್ಗೀಕರಣವು ನಿಖರವಾಗಿರಬೇಕೆಂಬುದು ಅಭಿಪ್ರಾಯಪಡುತ್ತದೆ. ಯಾವತ್ತೂ ಯಾವುದೇ ಅಧಿಕಾರ ವ್ಯಾಪ್ತಿಯ ಪರಿಮಿತಿಗಳಿಗೆ ಹೊರವಲಯದ ಪ್ರದೇಶಗಳೆಂದು ಇದ್ದೇ ಇರುವ ಕಾರಣ, 'ಎ' ಪ್ರವರ್ಗದ ಸೌಲಭ್ಯಗಳನ್ನು ಹೊರ ವಲಯದ ಪ್ರದೇಶಗಳಿಗೆ ವಿಸ್ತರಿಸಬೇಕು ಎಂಬ ಬೇಡಿಕೆಯು ಮುಗಿಯದ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಅಲ್ಲದೆ ಹಿಂದಿನ ಬಿಬಿಎಂಪಿ ಹೊರ ವಲಯದ ಪ್ರದೇಶಗಳಿಗೆ ಮನೆ ಬಾಡಿಗೆ ಭತ್ಯೆ (ಹೆಚ್‌ಆರ್‌ಎ) ದರವನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸುವ ವಿಷಯವು ಈ ಹಿಂದೆ ಆನೇಕ ಆಡಳಿತಾತ್ಮಕ ತೊಂದರೆಗಳನ್ನು ಸೃಷ್ಟಿಸಿದ್ದು, ತಪ್ಪಿಸಬಹುದಾಗಿದ್ದ ಹಲವು ವ್ಯಾಜ್ಯಗಳಿಗೆ ಎಡೆಮಾಡಿ ಕೊಟ್ಟಿತ್ತು ಎಂದು ತಿಳಿದುಬಂದಿರುತ್ತದೆ.
18. ಈ ಹಿನ್ನೆಲೆಯಲ್ಲಿ, ಮನೆ ಬಾಡಿಗೆ ಭತ್ಯೆಯನ್ನು ಸಂದಾಯ ಮಾಡುವ ಉದ್ದೇಶಕ್ಕೆ ಪ್ರಸ್ತುತ ಜಾರಿಯಲ್ಲಿರುವ ನಗರಗಳು, ಪಟ್ಟಣಗಳು ಮತ್ತು ಇತರೆ ಪ್ರದೇಶಗಳ ವರ್ಗೀಕರಣದಲ್ಲಿ ಯಾವುದೇ ಬದಲಾವಣೆಯ ಅಗತ್ಯವಿಲ್ಲ ಮತ್ತು ಪ್ರಸ್ತುತ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯನ್ನು ಮುಂದುವರಿಸಬಹುದು ಎಂಬುದು ಆಯೋಗದ ಅಭಿಪ್ರಾಯವಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಮನೆ ಬಾಡಿಗೆ ಭತ್ಯೆಯ ಪ್ರಮಾಣಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ, ಶಿಫಾರಸ್ಸು

ಮಾಡಲಾದ ಪರಿಷ್ಕೃತ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳನ್ನು ಪರಿಗಣನೆಗೆ ತೆಗೆದುಕೊಂಡು ಆಯೋಗವು ಮೂರು ವರ್ಗಗಳ ಪ್ರದೇಶಗಳಿಗೆ ಮನೆ ಬಾಡಿಗೆ ಭತ್ಯೆಯನ್ನು ಈ ಮುಂದಿನಂತೆ ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡುತ್ತದೆ:

ಕೋಷ್ಟಕ 7.1 ಮನೆ ಬಾಡಿಗೆ ಭತ್ಯೆಯ ದರಗಳು			
ಕ್ರ.ಸಂ.	ಪ್ರದೇಶಗಳ ವರ್ಗ	ಮನೆ ಬಾಡಿಗೆ ಭತ್ಯೆಯ ದರ (ಮೂಲ ವೇತನದ ಶೇ.)	ಮನೆ ಬಾಡಿಗೆ ಭತ್ಯೆಯ ದರ (ಪರಿಷ್ಕರಿಸಲಾದ ಮೂಲ ವೇತನದ ಶೇ.)
		ಜಾಲಿಯಲ್ಲಿರುವ ದರ	ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಿದ ದರ
1.	ಎ	24	20
2.	ಬಿ	16	15
3.	ಸಿ	8	7.5

ಬಿ. ನಗರ ಪರಿಹಾರ ಭತ್ಯೆ (ಸಿಸಿಎ)

19. ಈ ಭತ್ಯೆಯನ್ನು ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ನಗರಗಳಲ್ಲಿನ ದುಬಾರಿ ಜೀವನ ವೆಚ್ಚಕ್ಕೆ ಪರಿಹಾರವಾಗಿ ಮತ್ತು ವಾಸ ಸ್ಥಳದಿಂದ ಕಛೇರಿಗೆ ಪ್ರಯಾಣಿಸಲು ತಗಲುವ ಹೆಚ್ಚುವರಿ ವೆಚ್ಚವನ್ನು ಭರಿಸಲು ನೀಡಲಾಗುತ್ತದೆ. ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ, ಜೀವನ ವೆಚ್ಚದಲ್ಲಿನ ಏರಿಕೆ ಮತ್ತು ವಿಶೇಷವಾಗಿ ಪ್ರಯಾಣ ದರಗಳು ಹೆಚ್ಚಾದಂತೆ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳ ಪರಿಷ್ಕರಣೆಯ ಜೊತೆಯಲ್ಲಿ ನಗರ ಪರಿಹಾರ ಭತ್ಯೆಯನ್ನು ಸಹ ಪರಿಷ್ಕರಿಸುವ ಅವಶ್ಯಕತೆ ಇರುತ್ತದೆ. ಪ್ರಸ್ತುತ, ಬಿಬಿಎಂಪಿ ಮತ್ತು ಹುಬ್ಬಳ್ಳಿ-ಧಾರವಾಡ ಮತ್ತು ಕಲಬುರಗಿ ಪುರಸಭೆಗಳ ಅಧಿಕಾರ ವ್ಯಾಪ್ತಿಯಲ್ಲಿ ಕರ್ತವ್ಯ ನಿರ್ವಹಿಸುವ ನೌಕರರು ಹಾಗೂ ಬೆಳಗಾವಿ, ಮಂಗಳೂರು ಮತ್ತು ಮೈಸೂರು ನಗರ ಸಮುಚ್ಚಯ (ನ.ಸ) ಪರಿಮಿತಿಗಳ ವ್ಯಾಪ್ತಿಯಲ್ಲಿ ಕರ್ತವ್ಯ ನಿರ್ವಹಿಸುವವರೂ ಸಹ ನಗರ ಪರಿಹಾರ ಭತ್ಯೆಗೆ ಅರ್ಹರಾಗುತ್ತಾರೆ. ಶಿವಮೊಗ್ಗ, ದಾವಣಗೆರೆ, ತುಮಕೂರು, ವಿಜಯಪುರ ಮತ್ತು ಬಳ್ಳಾರಿ ನಗರಗಳನ್ನೂ ಸಹ ನಗರ ಪರಿಹಾರ ಭತ್ಯೆಯ ವ್ಯಾಪ್ತಿಗೆ ತರಬೇಕೆಂಬ ಮನವಿಯನ್ನು ಆಯೋಗಕ್ಕೆ ಮಾಡಲಾಗಿದೆ. ಮನೆ ಬಾಡಿಗೆ ಭತ್ಯೆಯ ವಿಷಯದಲ್ಲಿ ಈ ಮೇಲೆ ವಿವರಿಸಲಾದ ಕಾರಣಗಳಿಂದ, ಇಲ್ಲಿಯೂ ಸಹ, ಯಾವುದೇ ಬದಲಾವಣೆಯ ಅಗತ್ಯವಿಲ್ಲವೆಂದು ಮತ್ತು ಜಾರಿಯಲ್ಲಿರುವ ವರ್ಗೀಕರಣವನ್ನು ಮುಂದುವರಿಸಲು ಆಯೋಗವು ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡುತ್ತದೆ. ಆದಾಗ್ಯೂ, ನಗರದಲ್ಲಿನ ಜೀವನ ವೆಚ್ಚದ ನಿರ್ಧರಣೆಗೆ ಕಾರಣವಾಗುವ ವಿವಿಧ ಅಂಶಗಳನ್ನು ಪರಿಗಣನೆಗೆ ತೆಗೆದುಕೊಂಡು, ರಾಜ್ಯದಲ್ಲಿನ ವಿವಿಧ ನಗರಗಳಲ್ಲಿನ ವಿವಿಧ ಪ್ರವರ್ಗಗಳ ನೌಕರರಿಗೆ ಪರಿಷ್ಕೃತ ನಗರ ಪರಿಹಾರ ಭತ್ಯೆಯನ್ನು ಈ ಮುಂದಿನ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡುತ್ತದೆ:

ಕೋಷ್ಟಕ 7.2 ನಗರ ಪರಿಹಾರ ಭತ್ಯೆಯ ದರ (ಮಾಸಿಕ ರೂ. ಗಳಲ್ಲಿ)					
ಕ್ರ. ಸಂ.	ವರ್ಗ	ಬೃಹತ್ ಬೆಂಗಳೂರು ಮಹಾನಗರ ಪಾಲಿಕೆ (ಬಿಬಿಎಂಪಿ)		ಕಲಬುರಗಿ, ಬೆಳಗಾವಿ (ನ.ಸ), ಹುಬ್ಬಳ್ಳಿ-ಧಾರವಾಡ (ನ.ಸ), ಮಂಗಳೂರು (ನ.ಸ), ಮೈಸೂರು (ನ.ಸ)	
		ಜಾರಿಯಲ್ಲಿರುವ ದರ	ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಲಾದ ದರ	ಜಾರಿಯಲ್ಲಿರುವ ದರ	ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಲಾದ ದರ
1.	ಎ&ಬಿ	600	900	450	700
2.	ಸಿ&ಡಿ	500	750	400	600

ಸಿ. ಸಮವಸ್ತ್ರಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಭತ್ಯೆಗಳು

20. ಕೆಲವು ಪ್ರವರ್ಗಗಳ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರು ಕರ್ತವ್ಯ ನಿರ್ವಹಿಸುವ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಸಮವಸ್ತ್ರ ಧರಿಸುವುದನ್ನು ಮತ್ತು ಇತರರು ಔಪಚಾರಿಕ ಅಥವಾ ಶಿಷ್ಟಾಚಾರದ ಸಂದರ್ಭಗಳಲ್ಲಿ ಸಮವಸ್ತ್ರವನ್ನು ಧರಿಸುವುದನ್ನು ಸರ್ಕಾರ ಕಡ್ಡಾಯಗೊಳಿಸಿದೆ. ಅಂತಹ ನೌಕರರು ಸಮವಸ್ತ್ರವನ್ನು ಖರೀದಿಸಿ ಅದನ್ನು ಸುಸ್ಥಿತಿಯಲ್ಲಿಟ್ಟುಕೊಳ್ಳಲು ಮತ್ತು ಸೂಕ್ತ ನಿರ್ವಹಣೆಗಾಗಿ ಸಮವಸ್ತ್ರ ಭತ್ಯೆಯನ್ನು ನೀಡಲಾಗುತ್ತದೆ. ಆಯೋಗವು ವಿವಿಧ ಇಲಾಖೆಗಳಿಗೆ ಮತ್ತು ವೃಂದಗಳಿಗೆ ಸಮವಸ್ತ್ರ ಭತ್ಯೆಯ ಪರಿಷ್ಕೃತ ದರಗಳನ್ನು ಕೋಷ್ಟಕ 7.3ರಲ್ಲಿ ತೋರಿಸಿದಂತೆ ಪರಿಷ್ಕರಿಸಲು ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಿದೆ.

ಕೋಷ್ಟಕ 7.3 ಸಮವಸ್ತ್ರ ಭತ್ಯೆಯ ದರಗಳು				
ಕ್ರ. ಸಂ.	ವರ್ಗ	ಚಾಲ್ತಿಯಲ್ಲಿರುವ ದರ	(ರೂ. ಗಳಲ್ಲಿ)	
			ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಲಾದ ದರ	
1.	ಪೊಲೀಸ್ ಇಲಾಖೆ			
1.	ಪೊಲೀಸ್ ಅಧೀಕ್ಷಕರು (ಐಪಿಎಸ್ ಅಲ್ಲದ)	1. ಪ್ರಾರಂಭಿಕ ಅನುದಾನ	6,000	8,000
2.		2. ನವೀಕರಣ ಅನುದಾನ (ವಾರ್ಷಿಕ)	1,500	2,000
2.	ಪೊಲೀಸ್ ಉಪ-ಅಧೀಕ್ಷಕರು	3. ನಿರ್ವಹಣಾ ಅನುದಾನ (ಮಾಸಿಕ)	500	700
3.	ಪೊಲೀಸ್ ನಿರೀಕ್ಷಕರು	1. ಪ್ರಾರಂಭಿಕ ಅನುದಾನ	5,000	6,500
		2. ನವೀಕರಣ ಅನುದಾನ (ವರ್ಷಕ್ಕೊಮ್ಮೆ)	1,500	2,000
		3. ನಿರ್ವಹಣಾ ಅನುದಾನ (ಮಾಸಿಕ)	500	700
4.	ಪೊಲೀಸ್ ಉಪ ನಿರೀಕ್ಷಕರು	1. ನಿರ್ವಹಣಾ ಅನುದಾನ (ಮಾಸಿಕ)	500	700
5.	ಸಹಾಯಕ ಪೊಲೀಸ್ ಉಪ ನಿರೀಕ್ಷಕರು, ಪೊಲೀಸ್ ಮುಖ್ಯ ಪೇದೆ, ಪೊಲೀಸ್ ಪೇದೆ			
2.	ಕಾರಾಗೃಹ ಇಲಾಖೆ			
1.	ಕೇಂದ್ರ ಕಾರಾಗೃಹದ ಅಧೀಕ್ಷಕರು	1. ಪ್ರಾರಂಭಿಕ ಅನುದಾನ	6,000	8,000
2.	ಸಹಾಯಕ ಅಧೀಕ್ಷಕರು	2. ನವೀಕರಣ ಅನುದಾನ (ವರ್ಷಕ್ಕೊಮ್ಮೆ)	1,500	2,000
3.	ಮುಖ್ಯ ಜೈಲರ್ / ಜೈಲರ್	3. ನಿರ್ವಹಣಾ ಅನುದಾನ (ವರ್ಷಕ್ಕೊಮ್ಮೆ)	500	700
4.	ಅಧೀಕ್ಷಕರು, ಜಿಲ್ಲಾ ಕಾರಾಗೃಹ / ಮುಖ್ಯ ವಾರ್ಡರ್ / ಹೆಡ್ ವಾರ್ಡರ್ / ವಾರ್ಡರ್	ನಿರ್ವಹಣಾ ಅನುದಾನ (ಮಾಸಿಕ)	500	700

ಕೋಷ್ಟಕ 7.3 ಸಮವಸ್ತ್ರ ಭತ್ಯೆಯ ದರಗಳು				
ಕ್ರ. ಸಂ.	ವರ್ಗ	ಚಾಲ್ತಿಯಲ್ಲಿರುವ ದರ	(ರೂ. ಗಳಲ್ಲಿ)	
			ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಲಾದ ದರ	
3.	ಗೃಹರಕ್ಷಕ ಮತ್ತು ಪೌರರಕ್ಷಣಾ ಇಲಾಖೆ			
	ಸಮವಸ್ತ್ರ ಧರಿಸುವ ಅಗತ್ಯತೆ ಇರುವ ಇಲಾಖೆಯ ಎಲ್ಲಾ ಸಿಬ್ಬಂದಿ *	1. ನಿರ್ವಹಣಾ ಅನುದಾನ (ಮಾಸಿಕ)	25	500
4.	ಸಾರಿಗೆ ಇಲಾಖೆ			
1.	ಹಿರಿಯ ಮೋಟಾರು ವಾಹನ ನಿರೀಕ್ಷಕರು	1.ನವೀಕರಣ ಅನುದಾನ (ಪ್ರತಿ 2 ವರ್ಷಗಳಿಗೆ)	3,000	4,000
2.	ಮೋಟಾರು ವಾಹನ ನಿರೀಕ್ಷಕರು	2. ನಿರ್ವಹಣಾ ಅನುದಾನ (ಮಾಸಿಕ)	300	500
5.	ಅಬಕಾರಿ ಇಲಾಖೆ			
1.	ಅಬಕಾರಿ ಉಪ-ಅಧೀಕ್ಷಕರು	1.ನವೀಕರಣ ಅನುದಾನ (ಪ್ರತಿ 2 ವರ್ಷಗಳಿಗೆ)	3,000	4,000
		2. ನಿರ್ವಹಣಾ ಅನುದಾನ (ಮಾಸಿಕ)	300	500
2.	ಅಬಕಾರಿ ನಿರೀಕ್ಷಕರು	1. ನವೀಕರಣ ಅನುದಾನ (ವರ್ಷಕ್ಕೊಮ್ಮೆ)	1,500	2,000
3.	ಅಬಕಾರಿ ಉಪ-ನಿರೀಕ್ಷಕರು			
4.	ಅಬಕಾರಿ ಮುಖ್ಯ ರಕ್ಷಕ (ಗಾರ್ಡ್) / ರಕ್ಷಕರು (ಗಾರ್ಡ್)	1. ನವೀಕರಣ ಅನುದಾನ (ಮಾಸಿಕ)	300	500
6.	ಅಗ್ನಿಶಾಮಕ ಮತ್ತು ತುರ್ತು ಸೇವೆಗಳ ಇಲಾಖೆ			
1.	ಅಗ್ನಿಶಾಮಕ ರಾಣಾಧಿಕಾರಿ ಮತ್ತು ಮೇಲ್ಪಟ್ಟ ದರ್ಜೆಯ ಅಧಿಕಾರಿಗಳು (ಉಪ-ಅಧಿಕಾರಿ)	1. ನವೀಕರಣ ಅನುದಾನ (ವರ್ಷಕ್ಕೊಮ್ಮೆ)	1,500	2,000
		2. ನಿರ್ವಹಣಾ ಅನುದಾನ (ಮಾಸಿಕ)	500	700
2.	ಅಗ್ನಿಶಾಮಕ ರಾಣಾಧಿಕಾರಿ ಮತ್ತು ರಾಣಾಧಿಕಾರಿಗಳಿಗಿಂತ ಕಡಿಮೆ ದರ್ಜೆಯ ಅಧಿಕಾರಿಗಳು (ಉಪ-ಅಧಿಕಾರಿ)	1. ನಿರ್ವಹಣಾ ಅನುದಾನ (ಮಾಸಿಕ)	500	700
7.	ಆರೋಗ್ಯ ಮತ್ತು ಕುಟುಂಬ ಕಲ್ಯಾಣ ಇಲಾಖೆ/ವೈದ್ಯಕೀಯ ಶಿಕ್ಷಣ/ಇಎಸ್ ಐ			
1.	ಶುಶ್ರೂಷಕ ಅಧೀಕ್ಷಕರು ದರ್ಜೆ-1	1.ನಿರ್ವಹಣಾ ಅನುದಾನ (ಮಾಸಿಕ)	500	700
2.	ಶುಶ್ರೂಷಕ ಅಧೀಕ್ಷಕರು ದರ್ಜೆ-2			
3.	ಸಿಸ್ಟರ್ / ಟ್ಯೂಟರ್			
4.	ಹಿರಿಯ ಶುಶ್ರೂಷಕರು / ಶುಶ್ರೂಷಕರು			

ಕೋಷ್ಟಕ 7.3 ಸಮವಸ್ತ್ರ ಭತ್ಯೆಯ ದರಗಳು				
ಕ್ರ. ಸಂ.		ವರ್ಗ	ಚಾಲ್ತಿಯಲ್ಲಿರುವ ದರ	(ರೂ. ಗಳಲ್ಲಿ) ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಲಾದ ದರ
5.	ಮಿಡ್ ವೈವಸ್/ಕಿರಿಯ ಆರೋಗ್ಯ ಸಹಾಯಕರು (ಮಹಿಳೆ)	1.ನಿರ್ವಹಣಾ ಅನುದಾನ (ಮಾಸಿಕ)	400	600
8.	ಅರಣ್ಯ ಇಲಾಖೆ			
1.	ವಲಯ ಅರಣ್ಯಾಧಿಕಾರಿ	1. ನವೀಕರಣ ಅನುದಾನ (ವರ್ಷಕ್ಕೊಮ್ಮೆ)	2,000	2,750
		2. ನಿರ್ವಹಣಾ ಅನುದಾನ (ಮಾಸಿಕ)	300	500
1.	ಉಪ-ವಲಯ ಅರಣ್ಯಾಧಿಕಾರಿ (ಫಾರಿಸ್ಟರ್)	1. ನವೀಕರಣ ಅನುದಾನ (ವರ್ಷಕ್ಕೊಮ್ಮೆ)	1,500	2,000
2.	ಅರಣ್ಯ ರಕ್ಷಕರು	2. ನಿರ್ವಹಣಾ ಅನುದಾನ (ಮಾಸಿಕ)	300	500
9.	ಕಾನೂನು ಮಾಪನ ಶಾಸ್ತ್ರ ಇಲಾಖೆ			
1.	ತೂಕ ಮತ್ತು ಅಳತೆ ನಿರೀಕ್ಷಕರು	1. ನವೀಕರಣ ಅನುದಾನ (ವರ್ಷಕ್ಕೊಮ್ಮೆ)	1,500	2,000
10.	ರಾಜ್ಯ ಶಿಷ್ಟಾಚಾರ, ಅತಿಥಿ ಗೃಹಗಳು, ಸಿಆಸು (ಶಿಷ್ಟಾಚಾರ) ಇಲಾಖೆ:			
1.	ಉಪ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿ(ಶಿಷ್ಟಾಚಾರ) / ಅಧೀನ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿ (ಶಿಷ್ಟಾಚಾರ)	1.ನವೀಕರಣ ಅನುದಾನ (2 ವರ್ಷಕ್ಕೊಮ್ಮೆ)	12,000	13,000
2.	ಹಿರಿಯ ಸಹಾಯಕ / ಸಹಾಯಕ / ಕಿರಿಯ ಸಹಾಯಕರು	1.ನವೀಕರಣ ಅನುದಾನ (2 ವರ್ಷಕ್ಕೊಮ್ಮೆ)	6,000	7,000
3.	ಗ್ರೂಪ್-ಡಿ ನೌಕರರು (ವಿಮಾನ ನಿಲ್ದಾಣ)	1. ನವೀಕರಣ ಅನುದಾನ (ವರ್ಷಕ್ಕೊಮ್ಮೆ)	3,000	4,000
4.	ವಿಶೇಷಾಧಿಕಾರಿ - ಕುಮಾರ ಕೃಪ ಅತಿಥಿ ಗೃಹ	1.ನವೀಕರಣ ಅನುದಾನ (2 ವರ್ಷಕ್ಕೊಮ್ಮೆ)	12,000	13,000
5.	ಸರ್ಕಾರಿ ಅತಿಥಿ ಗೃಹ, ಊಟ			
	ಎಲ್ಲಾ ಸಿಬ್ಬಂದಿಗಳು	ಬೆಚ್ಚನೆಯ ಉಡುಪಿನ ಭತ್ಯೆ (ವರ್ಷಕ್ಕೊಮ್ಮೆ)	1,200	2,000
6.	ನವದೆಹಲಿಯ ಕರ್ನಾಟಕ ಭವನ ಮತ್ತು ನಿವಾಸಿ ಆಯುಕ್ತರ ಕಛೇರಿಯಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿರುವ ಸಿಬ್ಬಂದಿ			
a)	ಸಮವಸ್ತ್ರ ಭತ್ಯೆ			
i.	ವ್ಯವಸ್ಥಾಪಕರು (ಶಿಷ್ಟಾಚಾರ ಮತ್ತು ಸಾರಿಗೆ)	1. ನವೀಕರಣ ಅನುದಾನ (ವರ್ಷಕ್ಕೊಮ್ಮೆ)	3,000	4,000
ii.	ಸಹಾಯಕ ವ್ಯವಸ್ಥಾಪಕರು (ಶಿಷ್ಟಾಚಾರ ಮತ್ತು ಸಾರಿಗೆ)	1. ನವೀಕರಣ ಅನುದಾನ (ವರ್ಷಕ್ಕೊಮ್ಮೆ)	3,000	4,000

ಕೋಷ್ಟಕ 7.3 ಸಮವಸ್ತ್ರ ಭತ್ಯೆಯ ದರಗಳು				
ಕ್ರ. ಸಂ.	ವರ್ಗ	ಚಾಲ್ತಿಯಲ್ಲಿರುವ ದರ	(ರೂ. ಗಳಲ್ಲಿ)	
			ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಲಾದ ದರ	
iii.	ಗ್ರೂಪ್-ಸಿ	1. ನವೀಕರಣ ಅನುದಾನ (ವರ್ಷಕ್ಕೊಮ್ಮೆ)	2,500	3,500
iv.	ಗ್ರೂಪ್-ಡಿ	1. ನವೀಕರಣ ಅನುದಾನ (ವರ್ಷಕ್ಕೊಮ್ಮೆ)	2,000	3,000
b)	ಬೆಚ್ಚನೆಯ ಉಡುಪಿನ ಭತ್ಯೆ:			
	a) ಗ್ರೂಪ್ - ಎ	1.ನವೀಕರಣ ಅನುದಾನ (2 ವರ್ಷಕ್ಕೊಮ್ಮೆ)	5,000	7,000
	b) ಗ್ರೂಪ್ - ಬಿ	1.ನವೀಕರಣ ಅನುದಾನ (2 ವರ್ಷಕ್ಕೊಮ್ಮೆ)	4,000	6,000
	c) ಗ್ರೂಪ್ - ಸಿ	1.ನವೀಕರಣ ಅನುದಾನ (2 ವರ್ಷಕ್ಕೊಮ್ಮೆ)	4,000	6,000
	d) ಗ್ರೂಪ್ - ಡಿ	1.ನವೀಕರಣ ಅನುದಾನ (2 ವರ್ಷಕ್ಕೊಮ್ಮೆ)	3,600	5,500
11.	ಸಿಆಸುಇ (ಕಾರ್ಯಕಾರಿ)			
1.	ಉಪ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿ / ಅಧೀನ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿ / ಶಾಖಾಧಿಕಾರಿ	1.ನವೀಕರಣ ಅನುದಾನ (2 ವರ್ಷಕ್ಕೊಮ್ಮೆ)	8,000	9,000
2.	ಹಿರಿಯ ಮೇಲ್ವಿಚಾರಕರು / ಆರೋಗ್ಯ ನಿರೀಕ್ಷಕರು / ಕಿರಿಯ ಮೇಲ್ವಿಚಾರಕರು	1.ನವೀಕರಣ ಅನುದಾನ (2 ವರ್ಷಕ್ಕೊಮ್ಮೆ)	5,000	6,000
12.	ರಾಜ್ಯಪಾಲರ ಸಚಿವಾಲಯ			
1.	ರಾಜ್ಯಪಾಲರ ಪ್ರಧಾನ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿ / ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿ-1	1.ನವೀಕರಣ ಅನುದಾನ (2 ವರ್ಷಕ್ಕೊಮ್ಮೆ)	18,000	ರಾಜ್ಯಪಾಲರ ಸಚಿವಾಲಯದ ಸಮವಸ್ತ್ರ ಭತ್ಯೆಗಳನ್ನು 2022 ರ ಆಗಸ್ಟ್ ನಲ್ಲಿ ಪರಿಷ್ಕರಿಸಲಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಆದ್ದರಿಂದ, ಆಯೋಗವು ಈ ಹಂತದಲ್ಲಿ ಪರಿಷ್ಕರಣೆ ಅಥವಾ ಹೆಚ್ಚಳವನ್ನು ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡುವುದಿಲ್ಲ.
2.	ರಾಜ್ಯಪಾಲರ ವಿಶೇಷ / ಅಪರ / ಜಂಟಿ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿ-1	1.ನವೀಕರಣ ಅನುದಾನ (2 ವರ್ಷಕ್ಕೊಮ್ಮೆ)	15,000	
3.	ರಾಜ್ಯಪಾಲರ ಉಪ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿ -2	1.ನವೀಕರಣ ಅನುದಾನ (2 ವರ್ಷಕ್ಕೊಮ್ಮೆ)	15,000	
4.	ರಾಜ್ಯಪಾಲರ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿಗಳಿಗೆ ಆಪ್ತ ಸಹಾಯಕರು (ಆ.ಸ ದರ್ಜೆ-1/2 ಅಥವಾ (ಪ. ಆ.ಸ)-1	1.ನವೀಕರಣ ಅನುದಾನ (2 ವರ್ಷಕ್ಕೊಮ್ಮೆ)	12,000	
5.	ರಾಜ್ಯಪಾಲರ ಅಧೀನ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿ-2	1.ನವೀಕರಣ ಅನುದಾನ (2 ವರ್ಷಕ್ಕೊಮ್ಮೆ)	12,000	
6.	ರಾಜ್ಯಪಾಲರ ವಿಶೇಷಾಧಿಕಾರಿ-2	1.ನವೀಕರಣ ಅನುದಾನ (2 ವರ್ಷಕ್ಕೊಮ್ಮೆ)	12,000	
7.	ರಾಜ್ಯಪಾಲರ ಆಪ್ತ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿ-1	1.ನವೀಕರಣ ಅನುದಾನ (2 ವರ್ಷಕ್ಕೊಮ್ಮೆ)	12,000	

ಕೋಷ್ಟಕ 7.3 ಸಮವಸ್ತ್ರ ಭತ್ಯೆಯ ದರಗಳು				
ಕ್ರ. ಸಂ.	ವರ್ಗ	ಚಾಲ್ತಿಯಲ್ಲಿರುವ ದರ	(ರೂ. ಗಳಲ್ಲಿ)	
			ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಲಾದ ದರ	
8.	ರಾಜ್ಯಪಾಲರ ಆಪ್ತ ಸಹಾಯಕರು (ಉ. ಕಾ. ದರ್ಜೆ)- 2	1.ನವೀಕರಣ ಅನುದಾನ (2 ವರ್ಷಕ್ಕೊಮ್ಮೆ)	12,000	
9.	ಶಾಖಾಧಿಕಾರಿ-3	1.ನವೀಕರಣ ಅನುದಾನ (2 ವರ್ಷಕ್ಕೊಮ್ಮೆ)	8,000	
10.	ಶಿಷ್ಟಾಚಾರ ಸಹಾಯಕ-1	1.ನವೀಕರಣ ಅನುದಾನ (2 ವರ್ಷಕ್ಕೊಮ್ಮೆ)	5,000	
13.	ಇತರೆ			
	ಎಲ್ಲಾ ಹಿರಿಯ ವಾಹನ ಚಾಲಕರು / ವಾಹನ ಚಾಲಕರು	1.ನಿರ್ವಹಣಾ ಅನುದಾನ (ಮಾಸಿಕ)	400	600
	ಎಲ್ಲಾ ಗ್ರೂಪ್ - ಡಿ ದರ್ಜೆಯ ನೌಕರರು ಮತ್ತು ನೈರ್ಮಲ್ಯ ಸಿಬ್ಬಂದಿ	1.ನಿರ್ವಹಣಾ ಅನುದಾನ (ಮಾಸಿಕ)	400	600
ಸೂಚನೆ: ದಿನಾಂಕ: 01.04.2006 ರಿಂದ ಈ ಭತ್ಯೆಯನ್ನು ಪರಿಷ್ಕರಿಸಿದ ಕಾರಣ ತಿಂಗಳಿಗೆ ರೂ.25 ರಿಂದ ರೂ.500 ಕ್ಕೆ ಹೆಚ್ಚಿಸಲಾಗಿದೆ				

21. ಅನೇಕ ವರ್ಷಗಳಿಂದ ಸರ್ಕಾರದಿಂದ ಯಾವುದೇ ಪರಿಶೀಲನೆಯಾಗದೆ ಸಮವಸ್ತ್ರ ಭತ್ಯೆಯನ್ನು ಮುಂದುವರಿಸಲಾಗಿರುವುದನ್ನು ಆಯೋಗವು ಗಮನಿಸಿದೆ. ಸಿಆಸುಇ, ಆರ್ಥಿಕ ಇಲಾಖೆ ಮತ್ತು ಸಂಬಂಧಪಟ್ಟ ಆಡಳಿತಾತ್ಮಕ ಇಲಾಖೆಗಳು ಒಟ್ಟಾಗಿ ವಿವಿಧ ಪ್ರವರ್ಗಗಳ ನೌಕರರಿಗೆ ನೀಡಲಾಗುತ್ತಿರುವ ಸಮವಸ್ತ್ರ ಭತ್ಯೆಯ ಮುಂದುವರಿಕೆಯ ಅಗತ್ಯತೆಯ ಬಗ್ಗೆ ಪರಿಶೀಲಿಸಿ ಮತ್ತು ಸಮವಸ್ತ್ರ ಭತ್ಯೆಯನ್ನು ಅರ್ಹತೆಯಂತೆ ಪಡೆದು ಆದರೆ ವಾಸ್ತವವಾಗಿ ಸಮವಸ್ತ್ರವನ್ನು ಧರಿಸದ ನೌಕರರಿಗೆ ಭತ್ಯೆಯನ್ನು ರದ್ದುಗೊಳಿಸುವುದು ಅಗತ್ಯವೆಂದು ಆಯೋಗವು ಭಾವಿಸುತ್ತದೆ.

ಡಿ. ಪ್ರಯಾಣಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಭತ್ಯೆಗಳು

ಡಿ.1. ನಿಗದಿತ ಪ್ರಯಾಣ ಭತ್ಯೆ

22. ಅಧಿಕೃತ ಕರ್ತವ್ಯಗಳನ್ನು ನಿರ್ವಹಿಸಲು ನಿಯತವಾಗಿ ಪ್ರಯಾಣ ಮಾಡುವ ಮತ್ತು ಯಾವುದೇ ಅಧಿಕೃತ ವಾಹನ ಸೌಲಭ್ಯ ದೊರೆಯದಿರುವ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರು ನಿಗದಿತ ಪ್ರಯಾಣ ಭತ್ಯೆಯನ್ನು ಪಡೆಯಲು ಅರ್ಹರಾಗಿರುತ್ತಾರೆ. ನಿಗದಿತ ಪ್ರಯಾಣ ಭತ್ಯೆಯ ದರಗಳನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸುವುದಕ್ಕಾಗಿ ಹಲವು ಇಲಾಖೆಯ ನೌಕರರು ಮತ್ತು ನೌಕರರ ಸಂಘಗಳಿಂದ ಆಯೋಗಕ್ಕೆ ಮನವಿಗಳನ್ನು ಸಲ್ಲಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಸಾರಿಗೆ ವೆಚ್ಚದಲ್ಲಿನ ಸಾಮಾನ್ಯ ಹೆಚ್ಚಳವನ್ನು ಗಮನದಲ್ಲಿಟ್ಟುಕೊಂಡು ಈ ಮನವಿಗಳನ್ನು ಪರಿಶೀಲಿಸಲಾಗಿದ್ದು, ಪ್ರಸ್ತುತ ಈ ಸೌಲಭ್ಯವನ್ನು ಪಡೆಯಲು ಅರ್ಹರಿರುವ ನೌಕರರಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ನಿಗದಿತ ಪ್ರಯಾಣ ಭತ್ಯೆಯನ್ನು ಈ ಮುಂದಿನಂತೆ ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಲಾಗಿದೆ.

ಕೋಷ್ಟಕ 7.4 ನಿಗದಿತ ಪ್ರಯಾಣ ಭತ್ಯೆಯ ದರಗಳು (ಮಾಸಿಕ ರೂ. ಗಳಲ್ಲಿ)			
ಕ್ರ. ಸಂ.	ಇಲಾಖೆಗಳು	ಚಾಲ್ತಿಯಲ್ಲಿರುವ ದರ	ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಲಾದ ದರ
1.	ಕಂದಾಯ ಇಲಾಖೆ		
	i. ತಾಲ್ಲೂಕು ಪ್ರಭಾರದಲ್ಲಿರುವ ತಹಶೀಲ್ದಾರ್ (ಸರ್ಕಾರಿ ವಾಹನವನ್ನು ಹೊಂದದವರು)	1,000	1,500
	ii. ಕಂದಾಯ ನಿರೀಕ್ಷಕರು	750	1,000
	iii. ಗ್ರಾಮ ಆಡಳಿತ ಅಧಿಕಾರಿ (ಈ ಹಿಂದೆ ಗ್ರಾಮ ಲೆಕ್ಕಾಧಿಕಾರಿ)	500	750
2.	ಭೂಮಾಪನ, ಕಂದಾಯ ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಮತ್ತು ಭೂದಾಖಲೆಗಳ ಇಲಾಖೆ		
	i. ಸಹಾಯಕ ನಿರ್ದೇಶಕರು	1,000	1,500
	ii. ಮೇಲ್ವಿಚಾರಕರು	750	1,000
	iii. ಪ್ರಥಮ / ದ್ವಿತೀಯ ದರ್ಜೆ ಭೂಮಾಪಕರು	600	1,000
	iv. ಬಾಂದ್ ಜವಾನ	400	700
3.	ಮಹಿಳಾ ಮತ್ತು ಮಕ್ಕಳ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಇಲಾಖೆ		
	i. ಮೇಲ್ವಿಚಾರಕರು	750	1,000
4.	ಆರೋಗ್ಯ ಮತ್ತು ಕುಟುಂಬ ಕಲ್ಯಾಣ ಇಲಾಖೆ		
	i. ಕಿರಿಯ ಆರೋಗ್ಯ ಸಹಾಯಕರು (ಪುರುಷ / ಮಹಿಳೆ)	400	600
	ii. ಹಿರಿಯ ಆರೋಗ್ಯ ಸಹಾಯಕರು (ಪುರುಷ / ಮಹಿಳೆ)	400	600
5.	ಪಶು ಸಂಗೋಪನೆ ಮತ್ತು ಪಶು ವೈದ್ಯಕೀಯ ಸೇವೆಗಳು		
	i. ಹಿರಿಯ ಪಶು ವೈದ್ಯಕೀಯ ನಿರೀಕ್ಷಕರು	600	800
	ii. ಪಶು ವೈದ್ಯಕೀಯ ನಿರೀಕ್ಷಕರು	400	600
6.	ಶಿಕ್ಷಣ ಇಲಾಖೆ		
	i. ಕ್ಷೇತ್ರ ಶಿಕ್ಷಣ ಅಧಿಕಾರಿ (ಸರ್ಕಾರಿ ವಾಹನವನ್ನು ಒದಗಿಸದಿದ್ದವರಿಗೆ)	1,000	1,200
7.	ಕೃಷಿ ಇಲಾಖೆ		
	i. ಸಹಾಯಕ ಕೃಷಿ ಅಧಿಕಾರಿ	750	1,000
	ii. ಕೃಷಿ ಸಹಾಯಕರು	400	750
8.	ಅಧೀನ ನ್ಯಾಯಾಲಯಗಳು		
	i. ಬೇಲಿಫ್‌ಗಳು ಮತ್ತು ಪ್ರೊಸೆಸ್ ಸರ್ವರ್ ಗಳು	500	1,000

ಡಿ.2. ವಾಹನ ಭತ್ಯೆ

23. ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರನ ಕೆಲಸದಲ್ಲಿ ಸಾಕಷ್ಟು ಪ್ರಯಾಣ ಒಳಗೊಂಡಿರುವಾಗ ಕೇಂದ್ರ ಸ್ಥಾನದಲ್ಲಿ ಮತ್ತು ಸಮೀಪದಲ್ಲಿರುವ ಸ್ಥಳಗಳಿಗೆ ಪ್ರಯಾಣ ಮಾಡಲು ತಮ್ಮ ಸ್ವಂತ ವಾಹನವನ್ನು ಬಳಸುವ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರಿಗೆ ಆತ ಅಥವಾ ಆಕೆಗೆ ಪ್ರಯಾಣ ಭತ್ಯೆ ಅಥವಾ ನಿಗದಿತ ಪ್ರಯಾಣ ಭತ್ಯೆ ಅನ್ವಯವಾಗದ ಸಂದರ್ಭಗಳಲ್ಲಿ ಸರ್ಕಾರದ ವಿಶೇಷ ಮಂಜೂರಾತಿಯೊಂದಿಗೆ ಮಾಸಿಕ ವಾಹನ ಭತ್ಯೆಯನ್ನು ನೀಡಲಾಗುತ್ತದೆ. ಹೆಚ್ಚುತ್ತಿರುವ ಇಂಧನ ಮತ್ತು ವಾಹನಗಳ ನಿರ್ವಹಣಾ ದರಕ್ಕೆ ಅನುಗುಣವಾಗಿ

ಈ ಭತ್ಯೆಯನ್ನು ಪರಿಷ್ಕರಿಸುವುದು ಅಗತ್ಯವಿರುತ್ತದೆ. ಅದರಂತೆ, ಆಯೋಗವು ವಾಹನ ಭತ್ಯೆಯನ್ನು ಕೋಷ್ಟಕ 7.5 ರಲ್ಲಿ ತೋರಿಸಿದ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಪರಿಷ್ಕರಿಸಲು ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಿದೆ.

ಕೋಷ್ಟಕ 7.5 ವಾಹನ ಭತ್ಯೆಯ ದರಗಳು			
ಗ್ರೂಪ್	ನಿರ್ವಹಿಸಲಾದ ಮತ್ತು ಬಳಸಲಾದ ವಾಹನಗಳು	ಭತ್ಯೆಯ ದರ (ಮಾಸಿಕ ರೂ. ಗಳಲ್ಲಿ)	
		ಚಾಲ್ತಿಯಲ್ಲಿರುವ ದರ	ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಲಾದ ದರ
ಎ	ಮೋಟಾರ್ ಕಾರ್ / ಮೋಟಾರ್	900	1,200
ಬಿ	ಸೈಕಲ್ / ಸ್ಕೂಟರ್ / ಮೊಪೆಡ್ / ಬೈಸಿಕಲ್	900	1,200
ಸಿ		600	800
ಡಿ		300	500

ಡಿ.3. ಪ್ರಯಾಣ ಭತ್ಯೆ

24. ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರು ತಮ್ಮ ಅಧಿಕೃತ ಕರ್ತವ್ಯ ನಿರ್ವಹಣೆಯ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಕೈಗೊಳ್ಳುವ ಪ್ರವಾಸಗಳಿಗೆ ತಗಲುವ ಪ್ರಯಾಣ ವೆಚ್ಚವನ್ನು ಭರಿಸಲು ಮತ್ತು ಆಡಳಿತಾತ್ಮಕ ಕಾರಣಗಳಿಗಾಗಿ ವರ್ಗಾವಣೆಯಾಗುವ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರಿಗೆ ಪ್ರಯಾಣ ಭತ್ಯೆಯನ್ನು ನೀಡಲಾಗುತ್ತದೆ. ಆದರೆ, ವೈಯಕ್ತಿಕ ಕೋರಿಕೆ ಮೇರೆಗೆ ವರ್ಗಾವಣೆಗೊಳ್ಳುವ ನೌಕರರಿಗೆ ಇದು ಅನ್ವಯಿಸುವುದಿಲ್ಲ.

ಪ್ರಯಾಣ ಭತ್ಯೆಯ ಉದ್ದೇಶಗಳಿಗಾಗಿ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರ ವರ್ಗೀಕರಣ

25. ಪ್ರಯಾಣ ಭತ್ಯೆಯ ಉದ್ದೇಶಕ್ಕಾಗಿ ಪ್ರಸ್ತುತ ಇರುವ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರ ವರ್ಗೀಕರಣವು ಈ ಕೆಳಗಿನಂತಿದೆ:

ಕೋಷ್ಟಕ 7.6 ನೌಕರರ ವರ್ಗೀಕರಣ		
ಕ್ರ.ಸಂ.	ವರ್ಗ	ಸಮೂಹ
1.	IA	ಸಮೂಹ-ಎ (ಹಿರಿಯ ಶ್ರೇಣಿ ಮತ್ತು ಅದಕ್ಕೂ ಮೇಲ್ಪಟ್ಟು)
2.	IB	ಸಮೂಹ -ಎ (ಕಿರಿಯ ಶ್ರೇಣಿ)
3.	II	ಸಮೂಹ -ಬಿ ನೌಕರರು
4.	III	ಸಮೂಹ -ಸಿ ನೌಕರರು
5.	IV	ಸಮೂಹ -ಡಿ ನೌಕರರು

ಈ ವರ್ಗೀಕರಣವು ಸೂಕ್ತವಾಗಿದ್ದು, ಇದನ್ನು ಹಾಗೆಯೇ ಉಳಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಲಾಗಿದೆ.

ರೈಲು ಪ್ರಯಾಣದ ಅರ್ಹತೆ

26. ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರ ವರ್ಗೀಕರಣವನ್ನು ಆಧರಿಸಿ ಪ್ರವಾಸ ಅಥವಾ ವರ್ಗಾವಣೆ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ರೈಲು ಸೌಕರ್ಯಗಳನ್ನು ಪಡೆಯಲು ಅರ್ಹತೆಯನ್ನು ಈ ಮುಂದಿನಂತೆ ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಿದೆ:

ಕೋಷ್ಟಕ 7.7 ರೈಲು ಮಾರ್ಗ ಪ್ರಯಾಣದ ಅರ್ಹತೆ		
ಕ್ರ.ಸಂ.	ಪ್ರವರ್ಗ	ಅರ್ಹತೆ
1	IA	ಎ. ಸಿ ಪ್ರಥಮ ದರ್ಜೆ/ಎಕ್ಸಿಕ್ಯೂಟಿವ್ ದರ್ಜೆ ಅಥವಾ ಸಮಾನ ದರ್ಜೆ
2	IB	ಎ. ಸಿ ಚೇರ್ ಕಾರ್/ ಪ್ರಥಮ ದರ್ಜೆ/ ಎ. ಸಿ 2ನೇ ಶ್ರೇಣಿ
3	II	ಎ. ಸಿ ಚೇರ್ ಕಾರ್/ ಪ್ರಥಮ ದರ್ಜೆ/ ಎ. ಸಿ 3ನೇ ಶ್ರೇಣಿ
4	III	ಎ. ಸಿ ಚೇರ್ ಕಾರ್/ ಪ್ರಥಮ ದರ್ಜೆ/ ಎ. ಸಿ 3ನೇ ಶ್ರೇಣಿ
5	IV	ಎ.ಸಿ. ಚೇರ್ ಕಾರ್/ಸ್ಲೀಪರ್ ದರ್ಜೆ.

ರಸ್ತೆ ಪ್ರಯಾಣದ ಅರ್ಹತೆ

27. ಪ್ರವಾಸ ಮತ್ತು ವರ್ಗಾವಣೆ ಸಂದರ್ಭಗಳಲ್ಲಿ ಪ್ರಯಾಣಿಸುವ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರಿಗೆ ಅನ್ವಯವಾಗುವ ಬಸ್ ಪ್ರಯಾಣಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಕೆಎಸ್ಆರ್‌ಟಿಸಿ ಮತ್ತು ರಾಜ್ಯದ ಸ್ವಾಧೀನದಲ್ಲಿರುವ ಇತರೆ ಸಾರಿಗೆ ನಿಗಮಗಳ ಈ ಕೆಳಕಂಡ ವಿವಿಧ ವರ್ಗದ ಬಸ್‌ಗಳಿಗೆ ನಿಗದಿಪಡಿಸಿದ ದರಗಳಿಗೆ ಮೀರದಂತೆ ಅರ್ಹತೆ ಪಡೆಯುತ್ತಾರೆ.

ಕೋಷ್ಟಕ 7.8 ಬಸ್ ಪ್ರಯಾಣದ ಅರ್ಹತೆ		
ಕ್ರ.ಸಂ.	ಪ್ರವರ್ಗ	ಅರ್ಹತೆ
1	IA ಮತ್ತು IB	ಹವಾನಿಯಂತ್ರಿತ ಸ್ಲೀಪರ್/ ಹವಾನಿಯಂತ್ರಿತ ಆಸನ (ಐರಾವತ್- ಕ್ಲಾಸ್ / ಕ್ಲಬ್ ಕ್ಲಾಸ್ / ಅಂಬಾರಿ ಡ್ರೀಮ್ ಕ್ಲಾಸ್ / ಅಂಬಾರಿ ಉತ್ಸವ್ ಕ್ಲಾಸ್/ ಅಂಬಾರಿ ಕ್ಲಾಸ್ ಅಥವಾ ಸಮಾನ ದರ್ಜೆ ಹವಾನಿಯಂತ್ರಿತವಲ್ಲದ ಸ್ಲೀಪರ್/ಹವಾನಿಯಂತ್ರಿತವಲ್ಲದ ಆಸನ
2	II	ಹವಾನಿಯಂತ್ರಿತ ಆಸನ (ಐರಾವತ್-ಕ್ಲಾಸ್ ಅಥವಾ ಸಮಾನ ದರ್ಜೆ) ಹವಾನಿಯಂತ್ರಿತವಲ್ಲದ ಸ್ಲೀಪರ್
3	III ಮತ್ತು IV	ಹವಾನಿಯಂತ್ರಿತವಲ್ಲದ ಸ್ಲೀಪರ್/ಹವಾನಿಯಂತ್ರಿತವಲ್ಲದ ಆಸನ

ವಿಮಾನದ ಮೂಲಕ ಪ್ರವಾಸದ ಅರ್ಹತೆ

28. ಪ್ರಚಲಿತ ನಿಯಮಗಳ ಪ್ರಕಾರ ರೂ.74,000 ಅಥವಾ ಮೇಲ್ಪಟ್ಟು ಮಾಸಿಕ ವೇತನ ಪಡೆಯುತ್ತಿರುವ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರು ಅಧಿಕೃತ ಪ್ರವಾಸ ಅಥವಾ ವರ್ಗಾವಣೆಯ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ರಾಜ್ಯದೊಳಗೆ ಅಥವಾ ಹೊರಗೆ ವಿಮಾನ ಪ್ರಯಾಣವನ್ನು ಕೈಗೊಳ್ಳಲು ಅರ್ಹರಾಗಿರುತ್ತಾರೆ. ರೂ.61,150-00 ಅಥವಾ ಮೇಲ್ಪಟ್ಟು ಆದರೆ ರೂ.74,000 ಗಳಿಗಿಂತ ಕಡಿಮೆ ಮಾಸಿಕ ವೇತನವನ್ನು ಪಡೆಯುತ್ತಿರುವ ನೌಕರರು ರಾಜ್ಯದೊಳಗೆ ಕೈಗೊಳ್ಳುವ ಅಧಿಕೃತ ಪ್ರವಾಸಕ್ಕೆ ಮಾತ್ರವೇ ವಿಮಾನ ಪ್ರಯಾಣ ಮಾಡಲು ಅರ್ಹರಿರುತ್ತಾರೆ. ಸರ್ಕಾರವು ಉತ್ತಮ ಸಂಪರ್ಕ ಕಲ್ಪಿಸುವ ಉದ್ದೇಶದಿಂದ ಕರ್ನಾಟಕದಲ್ಲಿ ಹೊಸ ವಿಮಾನ ನಿಲ್ದಾಣಗಳನ್ನು ಸ್ಥಾಪಿಸಿರುವುದನ್ನು ಮತ್ತು ರಾಜ್ಯದ ರಾಜಧಾನಿಯಿಂದ ದೂರದ ಜಿಲ್ಲೆಗಳಿಗೆ

ಸಂಪರ್ಕ ಕಲ್ಪಿಸಿರುವ ಅಂಶಗಳನ್ನು ಗಮನದಲ್ಲಿಟ್ಟುಕೊಂಡು, ಪರಿಕ್ಷರಣೆಗೆ ಮುಂಚಿತವಾಗಿ ಪಡೆಯುತ್ತಿದ್ದ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಯಲ್ಲಿ ರೂ.52,650 ಮತ್ತು ಮೇಲ್ಪಟ್ಟು ವೇತನ ಪಡೆಯುತ್ತಿರುವ ಎಲ್ಲಾ ಅಧಿಕಾರಿಗಳು ಮತ್ತು ಸಿಬ್ಬಂದಿಗಳಿಗೆ ರಾಜ್ಯದೊಳಗೆ ವಿಮಾನದ ಮೂಲಕ ಪ್ರಯಾಣಿಸುವ ಅರ್ಹತೆಯನ್ನು ಆಯೋಗವು ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡುತ್ತದೆ.

ಇ. ದಿನ ಭತ್ಯೆ

29. ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರು ಅಧಿಕೃತ ಕರ್ತವ್ಯದ ಮೇರೆಗೆ ಪ್ರವಾಸ ಕೈಗೊಳ್ಳುವ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಆಡಳಿತಾತ್ಮಕ ಕಾರಣಗಳಿಗಾಗಿ ವರ್ಗಾವಣೆಯಾಗುವ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರಿಗೆ ಊಟ ಮತ್ತು ವಸತಿ ವೆಚ್ಚಗಳನ್ನು ಭರಿಸಲು ದಿನ ಭತ್ಯೆಯನ್ನು ನೀಡಲಾಗುತ್ತದೆ. ಆದರೆ, ವೈಯಕ್ತಿಕ ಕೋರಿಕೆ ಮೇರೆಗೆ ವರ್ಗಾವಣೆಗೊಳ್ಳುವ ನೌಕರರಿಗೆ ಇದು ಅನ್ವಯಿಸುವುದಿಲ್ಲ.

ರಾಜ್ಯದೊಳಗಿನ ತಂಗುವಿಕೆ

30. ರಾಜ್ಯದೊಳಗಿನ ತಂಗುವಿಕೆಗೆ ಪ್ರಸ್ತುತ ಜಾರಿಯಲ್ಲಿರುವ ದಿನಭತ್ಯೆಯ ಅರ್ಹತೆ ಮತ್ತು ಆಯೋಗವು ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಿರುವ ಪರಿಷ್ಕೃತ ದರಗಳನ್ನು ಕೋಷ್ಟಕ 7.9ರಲ್ಲಿ ತೋರಿಸಿದೆ.

ಕೋಷ್ಟಕ 7.9 ದಿನ ಭತ್ಯೆಯ ಅರ್ಹತೆ (ರೂ. ಗಳಲ್ಲಿ)							
ಕ್ರ. ಸಂ	ಪ್ರವರ್ಗ	ರಾಜ್ಯದೊಳಗೆ ತಂಗುವಿಕೆ					
		ಬೆಂಗಳೂರು		ಮಹಾನಗರ ಪಾಲಿಕೆಗಳು		ಇತರೆ ಸ್ಥಳಗಳು	
		ಪ್ರಸಕ್ತ ದರ	ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಿದ ದರ	ಪ್ರಸಕ್ತ ದರ	ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಿದ ದರ	ಪ್ರಸಕ್ತ ದರ	ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಿದ ದರ
1.	IA	600	1,200	500	1,000	400	800
2.	IB	600	1,200	500	1,000	400	800
3.	II	400	800	400	800	300	600
4.	III	300	600	300	600	200	400
5.	IV	300	600	300	600	200	400

ರಾಜ್ಯದ ಹೊರಗಡೆ

31. ನೌಕರರು ರಾಜ್ಯದ ಹೊರಗಡೆ ಪ್ರವಾಸ ಕೈಗೊಂಡ ಸಂದರ್ಭಗಳಲ್ಲಿ ಅಧಿಸೂಚಿತ ದರಗಳಲ್ಲಿ ಊಟ ಮತ್ತು ವಸತಿ ಸೌಕರ್ಯಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸುವಂತಹ ಹೋಟೆಲ್‌ಗಳಲ್ಲಿ ಮತ್ತು ಇತರೆ ನೋಂದಾಯಿತ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿ ತಂಗುವುದಕ್ಕಾಗಿ ವಿಶೇಷ ದರಗಳಲ್ಲಿ ದಿನ ಭತ್ಯೆಯನ್ನು ಮಂಜೂರು ಮಾಡಲಾಗುತ್ತದೆ. ಸರ್ಕಾರಿ ಅತಿಥಿ ಗೃಹಗಳಲ್ಲಿ ವಾಸ್ತವ್ಯ ದೊರೆಯದಿದ್ದ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಇದು ಅನ್ವಯವಾಗುತ್ತದೆ.
32. ರಾಜ್ಯದ ಹೊರಗಡೆ ತಂಗುವಿಕೆಗೆ ಪ್ರಸ್ತುತ ಜಾರಿಯಲ್ಲಿರುವ ದಿನಭತ್ಯೆ ಮತ್ತು ವಿಶೇಷ ದರಗಳ ದಿನಭತ್ಯೆ ಮತ್ತು ಆಯೋಗವು ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡುವ ಪರಿಷ್ಕೃತ ದರಗಳನ್ನು ಈ ಕೆಳಗಿನಂತೆ ನೀಡಲಾಗಿದೆ:

ಕೋಷ್ಟಕ 7.10 ದಿನ ಭತ್ಯೆ ಮತ್ತು ವಿಶೇಷ ದರಗಳಲ್ಲಿ ದಿನಭತ್ಯೆಯ ಅರ್ಹತೆ (ರೂ. ಗಳಲ್ಲಿ)						
ಕ್ರ. ಸಂ.	ಪ್ರವರ್ಗ	ಭತ್ಯೆ	ರಾಜ್ಯದ ಹೊರಗಡೆ ತಂಗುವಿಕೆ			
			ದೆಹಲಿ, ಮುಂಬೈ, ಕಲ್ಕತ್ತಾ, ಚೆನ್ನೈ, ಹೈದ್ರಾಬಾದ್		ಇತರೆ ಸ್ಥಳಗಳು	
			ಪ್ರಸಕ್ತ ದರ	ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಿದ ದರ	ಪ್ರಸಕ್ತ ದರ	ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಿದ ದರ
1.	IA	ದಿನ ಭತ್ಯೆ	800	1,600	600	1,200
		ವಿಶೇಷ ದರಗಳಲ್ಲಿ ದಿನಭತ್ಯೆ	3,000	4,000	3,000	3,500
2.	IB	ದಿನಭತ್ಯೆ	800	1,500	600	1,200
		ವಿಶೇಷ ದರಗಳಲ್ಲಿ ದಿನಭತ್ಯೆ	3,000	4,000	3,000	3,500
3.	II	ದಿನಭತ್ಯೆ	600	1,200	400	800
		ವಿಶೇಷ ದರಗಳಲ್ಲಿ ದಿನಭತ್ಯೆ	3,000	4,000	3,000	3,500
4.	III	ದಿನಭತ್ಯೆ	500	1,000	300	600
		ವಿಶೇಷ ದರಗಳಲ್ಲಿ ದಿನಭತ್ಯೆ	2,000	3,000	2,000	3,000
5.	IV	ದಿನಭತ್ಯೆ	500	1,000	300	600
		ವಿಶೇಷ ದರಗಳಲ್ಲಿ ದಿನಭತ್ಯೆ	2,000	3,000	2,000	3,000

ಎಫ್. ವರ್ಗಾವಣೆ ಅನುದಾನ

33. ಆತ ಅಥವಾ ಆಕೆಯು ಪ್ರಸ್ತುತ ಕರ್ತವ್ಯ ನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿರುವ ಸ್ಥಳದಿಂದ ವರ್ಗಾವಣೆಯಾದ ಸ್ಥಳಕ್ಕೆ ತಮ್ಮ ವೈಯಕ್ತಿಕ ವಸ್ತುಗಳ ಸಾಗಾಣಿಕೆಗೆ ತಗಲುವ ಪ್ರಾಥಮಿಕ ವೆಚ್ಚವನ್ನು ಭರಿಸಲು ವರ್ಗಾವಣೆ ಅನುದಾನವನ್ನು ಇಡುಗಂಟಾಗಿ ನೀಡಲಾಗುತ್ತದೆ. ಆಯೋಗವು ವರ್ಗಾವಣೆ ಅನುದಾನವನ್ನು ಕೋಷ್ಟಕ 7.11ರಲ್ಲಿ ತೋರಿಸಿದಂತೆ ಪರಿಷ್ಕರಿಸುವಂತೆ ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಿದೆ.

ಕೋಷ್ಟಕ 7.11 ವರ್ಗಾವಣೆ ಅನುದಾನ ಅರ್ಹತೆ (ರೂ. ಗಳಲ್ಲಿ)				
ಪ್ರವರ್ಗ	ಜಿಲ್ಲೆಯೊಳಗೆ ವರ್ಗಾವಣೆಯಾದಲ್ಲಿ		ಜಿಲ್ಲೆಯ ಹೊರಗೆ ವರ್ಗಾವಣೆಯಾದಲ್ಲಿ	
	ಪ್ರಸಕ್ತ ದರ	ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಿದ ದರ	ಪ್ರಸಕ್ತ ದರ	ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಿದ ದರ
IA	6,000	7,500	10,000	12,500
IB	6,000	7,500	10,000	12,500
II	6,000	7,500	10,000	12,500
III	3,000	3,750	6,000	7,500
IV	3,000	3,750	6,000	7,500

ವೈಯಕ್ತಿಕ ವಸ್ತುಗಳ ಸಾಗಾಣಿಕೆಗೆ ರಸ್ತೆ ಮೈಲು ಭತ್ಯೆ

34. ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರನು ವರ್ಗಾವಣೆಯ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ತನ್ನ ವೈಯಕ್ತಿಕ ವಸ್ತುಗಳನ್ನು ರೈಲು ಸಂಪರ್ಕವಿಲ್ಲದ ಸ್ಥಳಗಳ ನಡುವೆ, ಅನುಮತಿಸಬಹುದಾದ ಮಿತಿಯಲ್ಲಿ ಸಾಗಿಸಲು ನೀಡುವ ಭತ್ಯೆಯಾಗಿದೆ. ಆಯೋಗವು ಕೋಷ್ಟಕ 7.12ರಲ್ಲಿ ತೋರಿಸಿದಂತೆ ಪರಿಷ್ಕರಿಸಲು ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಿದೆ.

ಕೋಷ್ಟಕ 7.12 ಸ್ವಂತ ವಸ್ತುಗಳ ಸಾಗಾಣಿಕೆಗೆ ರಸ್ತೆ ಮೈಲು ಭತ್ಯೆಯ ಅರ್ಹತೆ (ರೂ. ಗಳಲ್ಲಿ)		
ಪ್ರವರ್ಗ	ಪ್ರತಿ ಕಿಲೋಮೀಟರ್‌ಗೆ ದರ	
	ಪ್ರಸಕ್ತ ದರ	ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಿದ ದರ
IA, IB ಮತ್ತು II	30	45
III ಮತ್ತು IV	20	30

ಭಾಗ-2

ಜಿ. ವಿಶೇಷ ಭತ್ಯೆ

35. ನೌಕರರ ಕರ್ತವ್ಯ ಸ್ವರೂಪವು ಕಠಿಣವೆಂದು ಪರಿಗಣಿಸಲಾಗುವ ಮತ್ತು ನಿಗದಿತ ಅವಧಿಗಿಂತ ದೀರ್ಘ ಸಮಯ ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಹಣೆಯ ಅವಶ್ಯಕತೆ ಇರುವ ನೌಕರರಿಗೆ ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ವಿಶೇಷ ಭತ್ಯೆಯನ್ನು ಮಂಜೂರು ಮಾಡಲಾಗುತ್ತದೆ. ಅಲ್ಲದೆ, ಅತ್ಯಂತ ಹೆಚ್ಚಿನ ಜಾಗರೂಕತೆ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಯಶ್ರದ್ಧೆಯ ಅಗತ್ಯವಿರುವ ಮತ್ತು ವಿಶೇಷವಾಗಿ ಸೂಕ್ಷ್ಮ ಸ್ವರೂಪದ ಕರ್ತವ್ಯಗಳನ್ನು ಹೊಂದಿರುವ ನೌಕರರಿಗೆ ಇದನ್ನು ನೀಡಲಾಗುತ್ತದೆ. ಈಗಾಗಲೇ ಜಾರಿಯಲ್ಲಿರುವ ವಿವಿಧ ವಿಶೇಷ ಭತ್ಯೆಗಳ ದರಗಳನ್ನು ಪರಿಷ್ಕರಿಸುವುದಕ್ಕಾಗಿ ನೌಕರರು, ನೌಕರರ ಸಂಘಗಳು ಮತ್ತು ಇಲಾಖಾ ಮುಖ್ಯಸ್ಥರು ಆಯೋಗಕ್ಕೆ ಮನವಿ ಸಲ್ಲಿಸಿದ್ದಾರೆ.
36. ಕರ್ನಾಟಕ ಸರ್ಕಾರದ ಪೊಲೀಸ್ ಮಹಾ ನಿರ್ದೇಶಕರು ಮತ್ತು ಆರಕ್ಷಕ ಮಹಾ ನಿರೀಕ್ಷಕರು ಆಯೋಗದ ಮುಂದೆ ನೀಡಿದ ಪ್ರಾತ್ಯಕ್ಷಿಕೆಯಲ್ಲಿ, ಇತರ ವಿಷಯಗಳೊಂದಿಗೆ, ಕೆಲವು ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ವಿಶೇಷ ಭತ್ಯೆಗಳನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸಲು ಮತ್ತು ತರ್ಕಬದ್ಧಗೊಳಿಸಲು ಹಾಗೂ ಇಲ್ಲಿಯವರೆಗೆ ಮಂಜೂರು ಮಾಡಲಾಗಿದ್ದ ಕೆಲವು ವಿಶೇಷ ಭತ್ಯೆಗಳನ್ನು ರದ್ದುಗೊಳಿಸುವುದಕ್ಕೂ ಸಹ ಸಲಹೆಯನ್ನು ನೀಡಿರುತ್ತಾರೆ. 2016 ರಲ್ಲಿ ಕಷ್ಟ ಪರಿಹಾರ ಭತ್ಯೆಯನ್ನು ಕೆಲವು ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಪೊಲೀಸ್ ಸಿಬ್ಬಂದಿ ವರ್ಗಕ್ಕೆ ಮಂಜೂರು ಮಾಡಿದ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ, ನಿಯೋಜನೆ ಮೇಲೆ ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿರುವ ಸಿಬ್ಬಂದಿ ಆ ಹುದ್ದೆಗೆ ಅನ್ವಯವಾಗುವ ನಿಯೋಜನೆ ಭತ್ಯೆ ಅಥವಾ ವಿಶೇಷ ಭತ್ಯೆಗೆ ಅರ್ಹರಾಗುವುದರಿಂದ ಅಂತಹ ಸಿಬ್ಬಂದಿಗಳಿಗೆ ಈ ಭತ್ಯೆಯು ಅನ್ವಯವಾಗುವುದಿಲ್ಲ ಎಂಬ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಷರತ್ತನ್ನು ವಿಧಿಸಲಾಗಿರುವ ಅಂಶವನ್ನು ಇಲಾಖೆಯು ಆಯೋಗದ ಗಮನಕ್ಕೆ ತಂದಿದ್ದರು. ವಿಶೇಷ ಭತ್ಯೆಗಳ ಮಂಜೂರಾತಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ, ಒಂದಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ವಿಶೇಷ ಭತ್ಯೆಯನ್ನು ಪಡೆಯಲು ಅವಕಾಶವಿಲ್ಲದಿರುವ ಸಾಮಾನ್ಯ ಷರತ್ತಿಗೆ ಅನುಗುಣವಾಗಿ ಈ ಷರತ್ತು ವಿಧಿಸಲಾಗಿದೆ. 2016 ರಲ್ಲಿ ಎಲ್ಲಾ ಪೊಲೀಸ್ ಸಿಬ್ಬಂದಿಗೆ ಕಷ್ಟ ಪರಿಹಾರ ಭತ್ಯೆಯನ್ನು ಜಾರಿ ಮಾಡುವ ಪೂರ್ವದಲ್ಲಿಯೇ, ಪೊಲೀಸ್ ಇಲಾಖೆಯ ಕೆಲವು ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಘಟಕಗಳಲ್ಲಿ ಅಥವಾ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿ ಕರ್ತವ್ಯ ನಿರ್ವಹಿಸುವ ಸಿಬ್ಬಂದಿಗಳಿಗೆ ವಿಭಿನ್ನ ದರಗಳಲ್ಲಿಯಾದರೂ ವಿಶೇಷ ಭತ್ಯೆಯನ್ನು ಪಡೆಯಲು ಅರ್ಹತೆ ಇತ್ತು. ಈ ವಿಶೇಷ ಭತ್ಯೆಯ ದರಗಳು ಹಲವು ಸಂದರ್ಭಗಳಲ್ಲಿ, ಎಲ್ಲಾ ಪೊಲೀಸ್ ವೃಂದಗಳಿಗೆ 2016 ರಲ್ಲಿ ಮಂಜೂರಾದ ಕಷ್ಟ ಪರಿಹಾರ ಭತ್ಯೆಗಿಂತಲೂ ಕಡಿಮೆಯಾಗಿದೆ. ಒಂದು ಹುದ್ದೆಗೆ ಒಂದು ವಿಶೇಷ ಭತ್ಯೆಯನ್ನು ಮಾತ್ರ ಅನುಮತಿಸುವ ಷರತ್ತು ಅಸಮಂಜಸತೆಗೆ ಕಾರಣವಾಗಿದ್ದು, ಕೆಲವು ನೌಕರರು ನಿಯೋಜನೆ ಮೇಲೆ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿರುವ ಪರಿಣಾಮವಾಗಿ ಹೆಚ್ಚಿನ ದರದ ಭತ್ಯೆಯನ್ನು ಆಯ್ಕೆ ಮಾಡುವ ಅವಕಾಶವಿಲ್ಲದೆ, ಮಾತ್ರ ಇಲಾಖೆಯಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿರುವ ಸಮಾನ ವೃಂದದ ಸಹೋದ್ಯೋಗಿಗಳಿಗೆ ಹೋಲಿಸಿದಾಗ ಕಡಿಮೆ ದರದಲ್ಲಿ ವಿಶೇಷ ಭತ್ಯೆಗಳನ್ನು ಪಡೆಯುತ್ತಿದ್ದಾರೆ. ಈ ಹುದ್ದೆಗಳಿಗೆ ಅನ್ವಯಿಸುವ ಭತ್ಯೆಗಳ ದರ ಕಡಿಮೆಯಿರುವ ಕಾರಣ ಕೆಲವು ಸಂದರ್ಭಗಳಲ್ಲಿ, ವಿಶೇಷ ಘಟಕಗಳಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸಿ ವಿಶೇಷ ಕೌಶಲ್ಯಗಳನ್ನು ಮತ್ತು ತಂತ್ರಗಾರಿಕೆಗಳನ್ನು ಪಡೆದುಕೊಳ್ಳಲು ಆಸಕ್ತಿ ಹೊಂದಿರುವ ಅಧಿಕಾರಿಗಳಿಗೆ ನಿರುತ್ತೇಜಕ ಅಂಶವಾಗುತ್ತದೆ. ಆದ್ದರಿಂದ, ಪೊಲೀಸ್ ಸಿಬ್ಬಂದಿಗೆ ಮಂಜೂರು ಮಾಡುವ ವಿವಿಧ ವಿಶೇಷ ಭತ್ಯೆಗಳನ್ನು ತರ್ಕಬದ್ಧಗೊಳಿಸುವ ಮೂಲಕ ಈ ಅಸಮಂಜಸತೆಯನ್ನು ಹೋಗಲಾಡಿಸಲು ಪೊಲೀಸ್ ಮಹಾ ನಿರ್ದೇಶಕರು ಮತ್ತು ಆರಕ್ಷಕ ಮಹಾ ನಿರೀಕ್ಷಕರು ಕೋರಿರುತ್ತಾರೆ.

37. ಈ ಬೇಡಿಕೆಯ ತರ್ಕಬದ್ಧವಾಗಿದೆ. ಪೊಲೀಸ್ ಇಲಾಖೆಯು ಮಂಡಿಸಿರುವ ಅಂಶಗಳ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ವಿಶೇಷ ಘಟಕಗಳಿಗೆ ಅಥವಾ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಿಗೆ ಸಿಬ್ಬಂದಿಗಳನ್ನು ನಿಯೋಜನೆಗೊಳಿಸಿದ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ, ಆಯಾ ಹುದ್ದೆಗಳಿಗೆ ಮಂಜೂರಾದ ಭತ್ಯೆ ಅಥವಾ ಅವರ ಮೂಲ ವೃಂದಕ್ಕೆ ಮಂಜೂರಾದ ಕಷ್ಟ ಪರಿಹಾರ ಭತ್ಯೆ, ಇವೆರಡರಲ್ಲಿ ಯಾವುದು ಹೆಚ್ಚು ಪ್ರಯೋಜನಕಾರಿಯೋ ಅದನ್ನು ಆಯ್ಕೆ ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳುವ ಅವಕಾಶವನ್ನು ಸಿಬ್ಬಂದಿಗೆ ನೀಡಬೇಕೆಂದು ಆಯೋಗವು ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡುತ್ತದೆ.
38. ಕೆಲವು ವಿಶೇಷ ಭತ್ಯೆಗಳ ದರಗಳನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸುವಂತೆ ಇಲಾಖೆಯು ಸಲ್ಲಿಸಿರುವ ಮನವಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ, ಆಯೋಗವು ಎಲ್ಲಾ ಇಲಾಖೆಗಳ ವಿಶೇಷ ಭತ್ಯೆಗಳ ಸಂಯುಕ್ತ ಪರಿಷ್ಕರಣೆಗಳನ್ನು ಒಂದೇ ಅಂಕಣದಲ್ಲಿ ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಿದ್ದು, ಅದು ಕೋಷ್ಟಕ 7.13 ರಲ್ಲಿದೆ.
39. ಕೆಲವು ಪ್ರಸ್ತುತವಲ್ಲದ ಅಥವಾ ಅಗತ್ಯವಿಲ್ಲದ ಹುದ್ದೆಗಳಿಗೆ ವಿಶೇಷ ಭತ್ಯೆಗಳನ್ನು ರದ್ದುಗೊಳಿಸಲು ಪೊಲೀಸ್ ಇಲಾಖೆಯು ಸಲ್ಲಿಸಿರುವ ಪ್ರಸ್ತಾವನೆಯನ್ನು ಸಹ ಆಯೋಗವು ಸಹಮತಿಸುತ್ತದೆ. ಆದಾಗ್ಯೂ, ಈ ರೀತಿ ವಿಶೇಷ ಭತ್ಯೆಯನ್ನು ಸ್ಥಗಿತಗೊಳಿಸಿರುವ ಕೆಲವು ಪೊಲೀಸ್ ಸಿಬ್ಬಂದಿಗಳು ಕಷ್ಟ ಪರಿಹಾರ ಭತ್ಯೆಯನ್ನು ಪಡೆಯಲು ಅರ್ಹರಾಗಿರುತ್ತಾರೆ. ಇಂತಹ ಹುದ್ದೆಗಳನ್ನು ಸಹ ಕೋಷ್ಟಕ 7.13 ರಲ್ಲಿ ಸೂಚಿಸಲಾಗಿದೆ.

ಕೋಷ್ಟಕ 7.13 ಎಲ್ಲಾ ಇಲಾಖೆಗಳ ವಿಶೇಷ ಭತ್ಯೆಗಳ ಪರಿಷ್ಕರಣೆಗೆ ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಿದ ದರಗಳು (ಮಾಸಿಕ ರೂ. ಗಳಲ್ಲಿ)			
ಕ್ರ. ಸಂ	ಹುದ್ದೆಗಳ ಪ್ರವರ್ಗ	ಪ್ರಸಕ್ತ ದರ	ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಿದ ದರ
1.	ಸಾಮಾನ್ಯ ಪ್ರವರ್ಗಗಳು		
	a) ಪತ್ರಾಂಕಿತ ಆಪ್ತ ಸಹಾಯಕರು (ಗ್ರೂಪ್-ಬಿ)	400	500
	b) ಹಿರಿಯ ಶೀಘ್ರಲಿಪಿಗಾರರು	300	375
	c) ಶೀಘ್ರಲಿಪಿಗಾರರು	300	375
	d) ಕಿರಿಯ ಶೀಘ್ರಲಿಪಿಗಾರರು	300	375
	e) ಹಿರಿಯ ಬೆರಳಚ್ಚುಗಾರರು / ಬೆರಳಚ್ಚುಗಾರರು	300	375
	f) ಕ್ಲರ್ಕ್ ಕಮ್ ಟೈಪಿಸ್ಟ್ / ಕಾಪಿಯಿಸ್ಟ್ ಟೈಪಿಸ್ಟ್	300	375
	g) ಹಿರಿಯ ವಾಹನ ಚಾಲಕ / ವಾಹನ ಚಾಲಕ	300	375
	h) ಲಿಫ್ಟ್ ಅಟೆಂಡರ್	200	300
	2)(a) ಇಲಾಖಾ ಮುಖ್ಯಸ್ಥರಿಗೆ ಆಪ್ತ ಸಹಾಯಕರು	300	375
	(b) ಉಪ ಆಯುಕ್ತರಿಗೆ ಆಪ್ತ ಸಹಾಯಕರು	300	375
	3) (a) ಮುಖ್ಯಮಂತ್ರಿ / ಸಚಿವರು / ರಾಜ್ಯ ಸಚಿವರು / ವಿಧಾನ ಸಭೆ ಅಧ್ಯಕ್ಷ / ವಿಧಾನ ಪರಿಷತ್ ಸಭಾಪತಿಗಳು / ಮುಖ್ಯ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿ / ಅಪರ ಮುಖ್ಯ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿ / ಎಲ್ಲಾ ಪ್ರಧಾನ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿಗಳು / ಸರ್ಕಾರದ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿಗಳು ಮತ್ತು ಇಲಾಖಾ ಮುಖ್ಯಸ್ಥರು ಮತ್ತು ತತ್ಸಮಾನ ದರ್ಜೆಯ ಅಧಿಕಾರಿಗಳ ಶಾಖೆಯಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿರುವ ಹಿರಿಯ ವಾಹನ ಚಾಲಕರು / ವಾಹನ ಚಾಲಕರು	400	500

ಕೋಷ್ಟಕ 7.13 ಎಲ್ಲಾ ಇಲಾಖೆಗಳ ವಿಶೇಷ ಭತ್ಯೆಗಳ ಪರಿಷ್ಕರಣೆಗೆ ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಿದ ದರಗಳು (ಮಾಸಿಕ ರೂ. ಗಳಲ್ಲಿ)			
ಕ್ರ. ಸಂ	ಹುದ್ದೆಗಳ ಪ್ರವರ್ಗ	ಪ್ರಸಕ್ತ ದರ	ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಿದ ದರ
	(b) ರಾಜ್ಯ ಶಿಷ್ಟಾಚಾರ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿ ಅತಿಥಿಗಳಿಗೆ ನೇಮಿಸಲ್ಪಡುವ ಹಿರಿಯ ವಾಹನ ಚಾಲಕರು / ವಾಹನ ಚಾಲಕರು	400*	500
2	ಮುಖ್ಯಮಂತ್ರಿಗಳು/ಸಚಿವರು/ರಾಜ್ಯ ಸಚಿವರುಗಳ ಆಪ್ತ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿಗಳು		
	a) ಸಹಾಯಕ ಆಯುಕ್ತರು / ಅಧೀನ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿಗಿಂತ ಮೇಲ್ಪಟ್ಟ ಅಧಿಕಾರಿ	600	750
	b) ಸಹಾಯಕ ಆಯುಕ್ತರು / ಅಧೀನ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿ ದರ್ಜೆಗೆ ಸಮಾನವಾದ ದರ್ಜೆಗೆ ಸೇರಿದ ಅಧಿಕಾರಿ	500	625
	c) ಸಹಾಯಕ ಆಯುಕ್ತರು / ಅಧೀನ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿಗಿಂತ ಕೆಳದರ್ಜೆಯ ಅಧಿಕಾರಿ (ಗ್ರೂಪ್-ಬಿ)	400	500
3	ಮುಖ್ಯಮಂತ್ರಿ/ಸಚಿವರು/ರಾಜ್ಯ ಸಚಿವರುಗಳ ಆಪ್ತ ಶಾಖೆ		
	a) ಮುಖ್ಯಮಂತ್ರಿಯವರ ಭದ್ರತಾ ಅಧಿಕಾರಿ (ಪೊಲೀಸ್ ಅಧೀಕ್ಷಕರು)	800	1,000
	b) ಉಪ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿ (ಮುಖ್ಯಮಂತ್ರಿಯವರ ಆಪ್ತ ಶಾಖೆ)	600	750
	c) ಅನಾಲಿಸ್ಟ್ (ಮುಖ್ಯಮಂತ್ರಿಯವರ ಆಪ್ತ ಶಾಖೆ)	500	625
	d) ವಿಶೇಷ ಕರ್ತವ್ಯಾಧಿಕಾರಿ (ಮುಖ್ಯಮಂತ್ರಿಯವರ ಆಪ್ತ ಶಾಖೆ)		
	i. ಸಹಾಯಕ ಆಯುಕ್ತರು / ಅಧೀನ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿ ದರ್ಜೆಗಿಂತ ಮೇಲ್ಪಟ್ಟ ಅಧಿಕಾರಿ	600	750
	ii. ಸಹಾಯಕ ಆಯುಕ್ತರು / ಅಧೀನ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿ ದರ್ಜೆಗೆ ಸಮಾನವಾದ ದರ್ಜೆಗೆ ಸೇರಿದ ಅಧಿಕಾರಿ	500	625
	iii. ಸಹಾಯಕ ಆಯುಕ್ತರು / ಅಧೀನ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿ ದರ್ಜೆಗಿಂತ ಕೆಳದರ್ಜೆಯ ಅಧಿಕಾರಿ	400	500
	e) ಅಧೀನ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿ	500	625
	f) ಶಾಖಾಧಿಕಾರಿ	400	500
	g) ವಿಶೇಷಾಧಿಕಾರಿ		
	i. ಸಹಾಯಕ ಆಯುಕ್ತರು / ಅಧೀನ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿ ದರ್ಜೆಗಿಂತ ಮೇಲ್ಪಟ್ಟ ಅಧಿಕಾರಿ	600	750
	ii. ಸಹಾಯಕ ಆಯುಕ್ತರು / ಅಧೀನ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿ ದರ್ಜೆಗೆ ಸಮಾನವಾದ ದರ್ಜೆಗೆ ಸೇರಿದ ಅಧಿಕಾರಿ	500	625
	iii. ಸಹಾಯಕ ಆಯುಕ್ತರು / ಅಧೀನ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿ ದರ್ಜೆಗಿಂತ ಕೆಳದರ್ಜೆಯ ಅಧಿಕಾರಿ ಅಥವಾ ಗ್ರೂಪ್-ಬಿ ಅಧಿಕಾರಿ	400	500
	h) ಹಿರಿಯ ಸಹಾಯಕರು / ಸಹಾಯಕರು / ಹಿರಿಯ ಶೀಘ್ರಲಿಪಿಗಾರರು / ಶೀಘ್ರಲಿಪಿಗಾರರು	400	500
	i) ಹಿರಿಯ ಬೆರಳಚ್ಚುಗಾರ/ಬೆರಳಚ್ಚುಗಾರ/ದತ್ತಾಂಶ ನಮೂದು ನಿರ್ವಾಹಕ	300	375
	j) ಅಟೆಂಡರ್	200	300

ಕೋಷ್ಟಕ 7.13 ಎಲ್ಲಾ ಇಲಾಖೆಗಳ ವಿಶೇಷ ಭತ್ಯೆಗಳ ಪರಿಷ್ಕರಣೆಗೆ ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಿದ ದರಗಳು (ಮಾಸಿಕ ರೂ. ಗಳಲ್ಲಿ)			
ಕ್ರ. ಸಂ	ಹುದ್ದೆಗಳ ಪ್ರವರ್ಗ	ಪ್ರಸಕ್ತ ದರ	ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಿದ ದರ
4	ಮುಖ್ಯ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿ/ಅಪರ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿಯವರ ಆಪ್ತ ಶಾಖೆ		
	a) ಮುಖ್ಯಕಾರ್ಯದರ್ಶಿ / ಅಪರ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿಯವರ ಆಪ್ತ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿ		
	i) ಸಹಾಯಕ ಆಯುಕ್ತರು / ಅಧೀನ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿ ದರ್ಜೆಗಿಂತ ಮೇಲ್ಪಟ್ಟ ಅಧಿಕಾರಿ	600	750
	ii) ಸಹಾಯಕ ಆಯುಕ್ತರು / ಅಧೀನ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿ ದರ್ಜೆಗೆ ಸಮಾನವಾದ ದರ್ಜೆಗೆ ಸೇರಿದ ಅಧಿಕಾರಿ	500	625
	iii) ಶಾಖಾಧಿಕಾರಿ ದರ್ಜೆಗೆ ಸಮಾನವಾದ ದರ್ಜೆಗೆ ಸೇರಿದ ಅಧಿಕಾರಿ	400	500
	a) ಆಪ್ತ ಸಹಾಯಕ / ಸಹಾಯಕ / ಹಿರಿಯ ಸಹಾಯಕ/ಹಿರಿಯ ಶೀಘ್ರಲಿಪಿಗಾರ/ಶೀಘ್ರಲಿಪಿಗಾರ	300	375
	b) ಕಿರಿಯ ಸಹಾಯಕ/ಬೆರಳಚ್ಚುಗಾರ/ಹಿರಿಯ ಬೆರಳಚ್ಚುಗಾರ	300	375
5	1) ಸರ್ಕಾರದ ಪ್ರಧಾನ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿಗಳು/ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿಗಳು/ವಿಶೇಷ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿಗಳು/ಅಪರ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿಗಳು/ಜಂಟಿ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿಯವರ ಆಪ್ತ ಶಾಖೆ		
	a) ಶಾಖಾಧಿಕಾರಿ / ಪತ್ರಾಂಕಿತ ಆಪ್ತ ಸಹಾಯಕ	400	500
	b) ಹಿರಿಯ ಶೀಘ್ರಲಿಪಿಗಾರರು/ಶೀಘ್ರಲಿಪಿಗಾರರು/ಆಪ್ತ ಸಹಾಯಕ/ಹಿರಿಯ ಸಹಾಯಕ/ಸಹಾಯಕ	300	375
	2) ಉಪ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿಯವರ ಆಪ್ತ ಶಾಖೆ ಹಿರಿಯ ಶೀಘ್ರಲಿಪಿಗಾರರು / ಶೀಘ್ರಲಿಪಿಗಾರರು / ಆಪ್ತ ಸಹಾಯಕ / ಹಿರಿಯ ಸಹಾಯಕ/ಸಹಾಯಕ	300	375
6	ಭಾರಿ ನಗದು ವಹಿವಾಟನ್ನು ಹೊಂದಿರುವ ಇಲಾಖೆಗಳಲ್ಲಿನ ಗುಮಾಸ್ತ ಮತ್ತು ಇತರೆ ನೌಕರರು	300	375
7	ಭಾರಿ ದಾಸ್ತಾನು ವಹಿವಾಟನ್ನು ನೋಡಿಕೊಳ್ಳುತ್ತಿರುವ ಗುಮಾಸ್ತ ಮತ್ತು ಇತರೆ ನೌಕರರು (ಹೊಸ ಪ್ರಕರಣಗಳಲ್ಲಿ ಸರ್ಕಾರದ ಪ್ರತ್ಯೇಕ ಅನುಮತಿಯನ್ನು ಪಡೆದುಕೊಳ್ಳುವುದು) ಎ) ದ್ವಿತೀಯ ದರ್ಜೆ ಸಹಾಯಕರು ಬಿ) ಪ್ರಥಮ ದರ್ಜೆ ಸಹಾಯಕರು	300 300	375 375
8	ರಾಜ್ಯಪಾಲರ ಅಧೀನದಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸಲು ನಿಯೋಜಿಸಿರುವ ಸಿಬ್ಬಂದಿ		
	a) ರಾಜ್ಯಪಾಲರ ಎಡಿಸಿ	800	1,000
	b) ರಾಜ್ಯಪಾಲರ ಭದ್ರತಾಧಿಕಾರಿ	600	750
	c) ಉಪ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿ	600	750
	d) ಅಧೀನ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿ	500	625
	e) ರಾಜ್ಯಪಾಲರ ಶಸ್ತ್ರಚಿಕಿತ್ಸಕ	800	1,000
	f) ರಾಜ್ಯಪಾಲರ ಆಪ್ತ ಸಹಾಯಕ		
	i) ಸಹಾಯಕ ಆಯುಕ್ತರು/ಅಧೀನ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿ ದರ್ಜೆಗಿಂತ ಮೇಲ್ಪಟ್ಟ ಅಧಿಕಾರಿ	600	750
	ii) ಸಹಾಯಕ ಆಯುಕ್ತರು/ಅಧೀನ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿ ದರ್ಜೆಗೆ ಸಮಾನವಾದ ದರ್ಜೆಗೆ ಸೇರಿದ ಅಧಿಕಾರಿ	500	625

ಕೋಷ್ಟಕ 7.13 ಎಲ್ಲಾ ಇಲಾಖೆಗಳ ವಿಶೇಷ ಭತ್ಯೆಗಳ ಪರಿಷ್ಕರಣೆಗೆ ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಿದ ದರಗಳು (ಮಾಸಿಕ ರೂ. ಗಳಲ್ಲಿ)			
ಕ್ರ. ಸಂ	ಹುದ್ದೆಗಳ ಪ್ರವರ್ಗ	ಪ್ರಸಕ್ತ ದರ	ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಿದ ದರ
	iii) ಶಾಖಾಧಿಕಾರಿ ದರ್ಜೆಗೆ ಸಮಾನವಾದ ದರ್ಜೆಗೆ ಸೇರಿದ ಅಧಿಕಾರಿ	400	500
	g) ಶಾಖಾಧಿಕಾರಿ	400	500
	h) ಮನೆ ವಾರ್ತೆ ಅಧೀಕ್ಷಕ-ಗ್ರೂಪ್-ಬಿ	400	500
	ಮನೆ ವಾರ್ತೆ ಅಧೀಕ್ಷಕ-ಗ್ರೂಪ್-ಸಿ	300	375
	i) ವಾಹನ ಚಾಲಕ/ಮುಖ್ಯ ವಾಹನ ಚಾಲಕ	400*	500*
	j) ಹಿರಿಯ ಸಹಾಯಕ/ಸಹಾಯಕ	400	500
	k) ಕಿರಿಯ ಸಹಾಯಕ	300	375
	L) ರಾಜಸ್ವ ನಿರೀಕ್ಷಕ	400	500
	m) ದೂರವಾಣಿ ನಿರ್ವಾಹಕ/ಕಾಂಪೌಂಡರ್/ಶುಶ್ರೂಷಿ	300	375
	n) ಮೋಟಾರ್ ಸೈಕ್ಲಿಸ್ಟ್	300	375
	o) ಸ್ಟೀವಾರ್ಡ್	300	375
	p) ಗ್ರೂಪ್-ಡಿ ನೌಕರರು	200	300
9	ಕರ್ನಾಟಕ ರಾಜ್ಯ ನ್ಯಾಯಾಂಗ ಇಲಾಖೆ		
	a) ತೀರ್ಪು ಬರಹಗಾರರು	400	500
10	ಕರ್ನಾಟಕ ಆಡಳಿತ ನ್ಯಾಯಾಂಗ ಇಲಾಖೆ		
	a) ಆಪ್ತ ಸಹಾಯಕ ಮತ್ತು ತೀರ್ಪು ಬರಹಗಾರ (ಗ್ರೂಪ್-ಬಿ)	500	625
	b) ತೀರ್ಪು ಬರಹಗಾರ /ಕಿರಿಯ ತೀರ್ಪು ಬರಹಗಾರ/ ಅಧ್ಯಕ್ಷರು/ಉಪಾಧ್ಯಕ್ಷರು/ಸದಸ್ಯರ ಆಪ್ತ ಶಾಖೆಯಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿರುವ ಶೀಘ್ರಲಿಪಿಗಾರರು- ಗ್ರೂಪ್ ಬಿ	400	500
	c) ತೀರ್ಪು ಬರಹಗಾರ /ಕಿರಿಯ ತೀರ್ಪು ಬರಹಗಾರ/ ಅಧ್ಯಕ್ಷರು/ಉಪಾಧ್ಯಕ್ಷರು/ಸದಸ್ಯರ ಆಪ್ತ ಶಾಖೆಯಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿರುವ ಶೀಘ್ರಲಿಪಿಗಾರರು- ಗ್ರೂಪ್ ಸಿ	300	375
11	ಹಿಂದೂ ಧಾರ್ಮಿಕ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಮತ್ತು ಧರ್ಮದಾಯ ದತ್ತಿಗಳ ಇಲಾಖೆ		
	a) ಸರ್ಕಾರಿ ಸಂಸ್ಕೃತ ಕಾಲೇಜು, ಮೇಲುಕೋಟೆ ಇಲ್ಲಿ ಹಿರಿಯ ಪ್ರೊಫೆಸರ್ ಆಗಿರುವರು ಕಾಲೇಜಿನ ಪ್ರಿನ್ಸಿಪಾಲ್ ಕಾರ್ಯವನ್ನು ನಿರ್ವಹಿಸುವವರು (ಯುಜಿಸಿ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಯಲ್ಲಿದ್ದರೂ ರಾಜ್ಯ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಯಲ್ಲಿದ್ದಲ್ಲಿ ಮಾತ್ರ)	500	625
12	ಅಗ್ನಿಶಾಮಕ ಮತ್ತು ತುರ್ತು ಸೇವೆಗಳ ಇಲಾಖೆ		
	a) ಮುಖ್ಯ ಅಗ್ನಿಶಾಮಕಾಧಿಕಾರಿ (ಗ್ರೂಪ್-ಎ)	600	750
	b) ಕಮಾಂಡೆಂಟ್	600	750
	c) ವಿಭಾಗೀಯ ಅಗ್ನಿಶಾಮಕಾಧಿಕಾರಿ (ಗ್ರೂಪ್-ಬಿ)	500	625
	d) ಮುಖ್ಯ ಸೂಚಕ (ಗ್ರೂಪ್-ಬಿ)	500	625
	e) ಸ್ಟೇಷನ ಆಫೀಸರ್/ಸೂಚಕ(ಗ್ರೂಪ್-ಸಿ)	300	375
	f) ಸಬ್-ಆಫೀಸರ್ (ಗ್ರೂಪ್-ಸಿ)	300	375
	g) ಸಹಾಯಕ ಸಬ್-ಆಫೀಸರ್ (ಗ್ರೂಪ್-ಸಿ)	300	375

ಕೋಷ್ಟಕ 7.13 ಎಲ್ಲಾ ಇಲಾಖೆಗಳ ವಿಶೇಷ ಭತ್ಯೆಗಳ ಪರಿಷ್ಕರಣೆಗೆ ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಿದ ದರಗಳು (ಮಾಸಿಕ ರೂ. ಗಳಲ್ಲಿ)			
ಕ್ರ. ಸಂ	ಹುದ್ದೆಗಳ ಪ್ರವರ್ಗ	ಪ್ರಸಕ್ತ ದರ	ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಿದ ದರ
	h) ಪ್ರದರ್ಶಕ(ಗ್ರೂಪ್-ಸಿ)	300	375
	i) ಲೀಡಿಂಗ್ ಫೈರಮ್ಯಾನ್ (ಗ್ರೂಪ್-ಸಿ)	300	375
	j) ಫೈರಮ್ಯಾನ್ (ಗ್ರೂಪ್-ಸಿ)	300	375
	k) ಫೈರಮ್ಯಾನ್ ವಾಹನ ಚಾಲಕರು (ಗ್ರೂಪ್-ಸಿ)	300	375
13	ಅರಣ್ಯ ಇಲಾಖೆ		
	A) ಕಾರ್ಯಯೋಜನೆ, ಅಭಿವೃದ್ಧಿ, ಸರ್ವೇ ಮತ್ತು ಅರಣ್ಯ ಗಡಿ ಗುರುತಿಸುವಿಕೆಗೆ ನಿಯೋಜಿಸಿರುವ ಸಿಬ್ಬಂದಿ		
	1) ಜಿಲ್ಲಾ ಅರಣ್ಯಾಧಿಕಾರಿ	500	625
	2) ಅರಣ್ಯಾಧಿಕಾರಿಯವರ ತಾಂತ್ರಿಕ ಸಹಾಯಕ	500	625
	3) ಉಪ ವಲಯ ಅಧಿಕಾರಿ	500	625
	4) ರೇಂಜರ್ /ರೇಂಜರ ಸರ್ವೇಯರ್	500	625
	5) ಅರಣ್ಯ ರಕ್ಷಕ	500	625
	B) ಅರಣ್ಯ ಪ್ರದೇಶಗಳಲ್ಲಿ ಕರ್ತವ್ಯ ನಿರ್ವಹಿಸುವವರು		
	1) ಉಪ ವಲಯ ಅರಣ್ಯಾಧಿಕಾರಿ	500	1,000
	2) ಅರಣ್ಯ ರಕ್ಷಕ	500	1,000
	3) ಅರಣ್ಯ ವೀಕ್ಷಕ	500	1,000
	4) ಕಾವಾಡಿಗ/ಮಾವುತ	500	1,000
	C) ವನ್ಯಜೀವಿ ವಿಭಾಗದ ಮುಂಚೂಣಿ ಸಿಬ್ಬಂದಿ		
	1) ವಲಯ ಅರಣ್ಯಾಧಿಕಾರಿ	3,500	4,000
	2) ಉಪ ವಲಯ ಅರಣ್ಯಾಧಿಕಾರಿ	3,500	4,000
	3) ಅರಣ್ಯ ರಕ್ಷಕ	2,700	3,200
	4) ಗ್ರೂಪ್-ಡಿ ಸಿಬ್ಬಂದಿ	2,000	2,500
14	ಕರ್ನಾಟಕ ರಾಜ್ಯ ಗೆಜೆಟಿಯರ್		
	1) ಹಿರಿಯ ಸಂಪಾದಕರು	500	625
	2) ಸಂಪಾದಕರು	400	500
	3) ಪರಿಕ್ಷಕರು (ಇನ್ವೆಸ್ಟಿಗೇಟರ್)	300	375
15	ಆರೋಗ್ಯ ಮತ್ತು ಕುಟುಂಬ ಕಲ್ಯಾಣ ಸೇವೆಗಳು/ವೈದ್ಯಕೀಯ ಶಿಕ್ಷಣ		
	ಕುಷ್ಠರೋಗಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಆಸ್ಪತ್ರೆಗಳಲ್ಲಿ, ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಮಲೇರಿಯಾ, ಫೈಲೇರಿಯಾ ಮತ್ತು ಕ್ಷಯರೋಗ ನಿಯಂತ್ರಣ ಯೋಜನೆಗಳಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಹಿಸುವ ಆರೋಗ್ಯ ಮತ್ತು ಕುಟುಂಬ ಕಲ್ಯಾಣ ಇಲಾಖೆಯ ಕ್ಷೇತ್ರ ಸಿಬ್ಬಂದಿಗಳು		
	a) ಆರೋಗ್ಯ ಅಧಿಕಾರಿ ಗ್ರೂಪ್-ಎ, ಉಪನಿರ್ದೇಶಕರು ಮಲೇರಿಯಾ/ಫೈಲೇರಿಯಾ/ ಕುಷ್ಠರೋಗ ಮತ್ತು ವೈದ್ಯಕೀಯ ಅಧಿಕಾರಿ, ಕೇಂದ್ರ ಲೆಫ್ಟಿನೆಂಟ್	500	625
	b) ವೈದ್ಯಕೀಯ ಅಧಿಕಾರಿ, ಮಲೇರಿಯಾ, ಫೈಲೇರಿಯಾ, ಕ್ಷಯರೋಗ, ಪ್ಲೇಗ್ ಮತ್ತು ಕುಷ್ಠರೋಗ	500	625

ಕೋಷ್ಟಕ 7.13 ಎಲ್ಲಾ ಇಲಾಖೆಗಳ ವಿಶೇಷ ಭತ್ಯೆಗಳ ಪರಿಷ್ಕರಣೆಗೆ ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಿದ ದರಗಳು (ಮಾಸಿಕ ರೂ. ಗಳಲ್ಲಿ)			
ಕ್ರ. ಸಂ	ಹುದ್ದೆಗಳ ಪ್ರವರ್ಗ	ಪ್ರಸಕ್ತ ದರ	ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಿದ ದರ
	c) ಕೀಟಶಾಸ್ತ್ರಜ್ಞ (ಎಂಟಮೋಲಾಜಿಸ್ಟ್)	400	500
	d) ವೈಜ್ಞಾನಿಕ ಸಹಾಯಕ (ಮಲೇರಿಯಾ)	300	375
	e) ಹಿರಿಯ ಆರೋಗ್ಯ ಸಹಾಯಕ (ಪುರುಷ/ಮಹಿಳೆ)	300	375
	f) ಕೀಟಶಾಸ್ತ್ರಜ್ಞ (ಎಂಟಮೋಲಾಜಿಸ್ಟ್) ಮಲೇರಿಯಾ / ಫೀಲೇರಿಯಾ	400	500
	g) ಸಹಾಯಕ ಕೀಟಶಾಸ್ತ್ರಜ್ಞ	400	500
	h) ಪ್ರಯೋಗಶಾಲೆ ತಂತ್ರಜ್ಞ, ಕುಷ್ಮರೋಗ ಮಲೇರಿಯಾ/ಬಿ.ಸಿ. ಜಿ ತಂತ್ರಜ್ಞ	300	375
	i) ಕಿರಿಯ ಆರೋಗ್ಯ ಸಹಾಯಕ (ಪುರುಷ/ಮಹಿಳೆ)	300	375
	j) ಕಿರಿಯ ಮೈಕ್ರೋಸ್ಕೋಪಿಸ್ಟ್(ಮಲೇರಿಯಾ)	300	375
	k) ಕಿರಿಯ ಪ್ರಯೋಗಶಾಲೆ ತಂತ್ರಜ್ಞ, ಕುಷ್ಮರೋಗ, ಮಲೇರಿಯಾ/ಫೀಲೇರಿಯಾ	300	375
	l) ವೈದ್ಯಕೀಯ ಅಧಿಕಾರಿ, ಕೆ. ಎಫ್. ಡಿ	500	625
	m) ಫಿಜಿಯೋಥೆರಪಿಸ್ಟ್	300	375
	n) ರೇಡಿಯೋಗ್ರಾಫರ್ ಮತ್ತು ಕ್ಷ-ಕಿರಣ ತಂತ್ರಜ್ಞ	300	375
16	ಗೃಹ ರಕ್ಷಕರು ಮತ್ತು ನಾಗರಿಕ ರಕ್ಷಣೆ		
	a) ಮುಖ್ಯ ಪೇದೆ	300	375
	b) ಮುಖ್ಯ ಶಸ್ತ್ರಗಾರ(ಆರ್‌ಮರರ್) (ಗ್ರೂಪ್-ಸಿ)	300	375
	c) ಮೋಟಾರ್ ಸೈಕಲ್ ರವಾನೆ ಚಾಲಕ (ಗ್ರೂಪ್-ಸಿ)	300	375
	d) ಮೋಟಾರ್ ಕ್ಲಿನರ್	200	300
17	ಕರ್ನಾಟಕ ವಿಧಾನ ಮಂಡಲ		
	ಸಭಾಧ್ಯಕ್ಷರು, ವಿಧಾನ ಸಭೆ/ ಸಭಾಪತಿ, ವಿಧಾನ ಪರಿಷತ್ತು/ ವಿರೋಧ ಪಕ್ಷದ ನಾಯಕರು, ವಿಧಾನ ಸಭೆ/ವಿಧಾನ ಪರಿಷತ್ತು		
	a) ಆಪ್ತ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿ -		
	i. ಸಹಾಯಕ ಆಯುಕ್ತರು/ಅಧೀನ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿ ದರ್ಜೆಗಿಂತ ಮೇಲ್ಪಟ್ಟ ಅಧಿಕಾರಿ	600	750
	ii. ಸಹಾಯಕ ಆಯುಕ್ತರು/ ಅಧೀನ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿ ದರ್ಜೆಗೆ ಸಮಾನವಾದ ದರ್ಜೆಗೆ ಸೇರಿದ ಅಧಿಕಾರಿ	500	625
	iii. ಸಹಾಯಕ ಆಯುಕ್ತರು/ಅಧೀನ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿ ದರ್ಜೆಗಿಂತ ಕೆಳದರ್ಜೆಯ ಅಧಿಕಾರಿ ಅಥವಾ ಗ್ರೂಪ್-ಬಿ ಅಧಿಕಾರಿ	400	500
	1 A) ಸಭಾಧ್ಯಕ್ಷರು, ವಿಧಾನ ಸಭೆ ಇವರ ಆಪ್ತ ಶಾಖೆ		
	a) ಸಭಾಧ್ಯಕ್ಷರ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿ ಗ್ರೂಪ್-ಎ ಅಧಿಕಾರಿ (ಉಪ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿ ದರ್ಜೆಗಿಂತ ಕಡಿಮೆ ದರ್ಜೆಯ ಅಧಿಕಾರಿಯಾಗಿರಬಾರದು)	600	750

ಕೋಷ್ಟಕ 7.13 ಎಲ್ಲಾ ಇಲಾಖೆಗಳ ವಿಶೇಷ ಭತ್ಯೆಗಳ ಪರಿಷ್ಕರಣೆಗೆ ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಿದ ದರಗಳು (ಮಾಸಿಕ ರೂ. ಗಳಲ್ಲಿ)			
ಕ್ರ. ಸಂ	ಹುದ್ದೆಗಳ ಪ್ರವರ್ಗ	ಪ್ರಸಕ್ತ ದರ	ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಿದ ದರ
	b) ಸಭಾಧ್ಯಕ್ಷರ ವಿಶೇಷ ಕರ್ತವ್ಯಾಧಿಕಾರಿ		
	i) ಸಹಾಯಕ ಆಯುಕ್ತರು/ಅಧೀನ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿ ದರ್ಜೆಗಿಂತ ಮೇಲ್ಪಟ್ಟ ಅಧಿಕಾರಿ	600	750
	ii) ಸಹಾಯಕ ಆಯುಕ್ತರು / ಅಧೀನ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿ ದರ್ಜೆಗೆ ಸಮಾನವಾದ ದರ್ಜೆಗೆ ಸೇರಿದ ಅಧಿಕಾರಿ	500	625
	iii) ಸಹಾಯಕ ಆಯುಕ್ತರು / ಅಧೀನ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿ ದರ್ಜೆಗಿಂತ ಕೆಳದರ್ಜೆಯ ಅಧಿಕಾರಿ ಅಥವಾ ಗ್ರೂಪ್-ಬಿ ಅಧಿಕಾರಿ	400	500
	1B) ಉಪ-ಸಭಾಧ್ಯಕ್ಷರು, ವಿಧಾನ ಸಭೆ ಇವರ ಆಪ್ತ ಶಾಖೆ; ಉಪ-ಸಭಾಪತಿ, ವಿಧಾನ ಪರಿಷತ್ತು		
	(a) ಆಪ್ತ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿ:		
	i. ಸಹಾಯಕ ಆಯುಕ್ತರು/ಅಧೀನ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿ ದರ್ಜೆಗಿಂತ ಮೇಲ್ಪಟ್ಟ ಅಧಿಕಾರಿ	600	750
	ii. ಸಹಾಯಕ ಆಯುಕ್ತರು/ ಅಧೀನ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿ ದರ್ಜೆಗೆ ಸಮಾನವಾದ ದರ್ಜೆಗೆ ಸೇರಿದ ಅಧಿಕಾರಿ	500	625
	iii. ಸಹಾಯಕ ಆಯುಕ್ತರು/ಅಧೀನ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿ ದರ್ಜೆಗಿಂತ ಕೆಳದರ್ಜೆಯ ಅಧಿಕಾರಿ ಅಥವಾ ಗ್ರೂಪ್-ಬಿ ಅಧಿಕಾರಿ	400	500
	(b) (i) ಮಾರ್ಷಲ್	500	625
	(ii) ಉಪ-ಮಾರ್ಷಲ್	400	500
	ಸಿ) ಇತರೆ ಸಿಬ್ಬಂದಿ:		
	i. ಹಿರಿಯ ಸಹಾಯಕ/ ಸಹಾಯಕ/ ಶೀಘ್ರಲಿಪಿಗಾರ/ ಹಿರಿಯ ಶೀಘ್ರಲಿಪಿಗಾರ	300	375
	ii. ಕಿರಿಯ ಸಹಾಯಕ/ಹಿರಿಯ ಬೆರಳಚ್ಚುಗಾರ/ಬೆರಳಚ್ಚುಗಾರ	300	375
	2. ಸರ್ಕಾರಿ ಮುಖ್ಯ ಸಚೇತಕರು, ವಿಧಾನ ಸಭೆ/ವಿಧಾನ ಪರಿಷತ್ತು ಇವರ ಆಪ್ತ ಶಾಖೆ		
	a) ಆಪ್ತ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿ:		
	i. ಸಹಾಯಕ ಆಯುಕ್ತರು / ಅಧೀನ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿ ದರ್ಜೆಗಿಂತ ಮೇಲ್ಪಟ್ಟ ಅಧಿಕಾರಿ	600	750
	(b) ಇತರೆ ಸಿಬ್ಬಂದಿ:		
	i. ಹಿರಿಯ ಸಹಾಯಕ / ಸಹಾಯಕ / ಹಿರಿಯ ಶೀಘ್ರಲಿಪಿಗಾರರು / ಶೀಘ್ರಲಿಪಿಗಾರ	300	375
	ii. ಕಿರಿಯ ಸಹಾಯಕ / ಬೆರಳಚ್ಚುಗಾರ / ಹಿರಿಯ ಬೆರಳಚ್ಚುಗಾರ	300	375
	3. ಶಾಸಕರ ಭವನ:		
	ಗ್ರೂಪ್-ಡಿ ನೌಕರರು	200	300

ಕೋಷ್ಟಕ 7.13 ಎಲ್ಲಾ ಇಲಾಖೆಗಳ ವಿಶೇಷ ಭತ್ಯೆಗಳ ಪರಿಷ್ಕರಣೆಗೆ ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಿದ ದರಗಳು (ಮಾಸಿಕ ರೂ. ಗಳಲ್ಲಿ)			
ಕ್ರ. ಸಂ	ಹುದ್ದೆಗಳ ಪ್ರವರ್ಗ	ಪ್ರಸ್ತುತ ದರ	ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಿದ ದರ
18	ಕರ್ನಾಟಕ ಲೋಕಾಯುಕ್ತ/ಉಪ ಲೋಕಾಯುಕ್ತ		
	(a) ಲೋಕಾಯುಕ್ತರ ಆಪ್ತ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿ		
	i. ಸಹಾಯಕ ಆಯುಕ್ತರು / ಅಧೀನ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿ ದರ್ಜೆಗಿಂತ ಮೇಲ್ಪಟ್ಟ ಅಧಿಕಾರಿ	600	750
	ii. ಸಹಾಯಕ ಆಯುಕ್ತರು / ಅಧೀನ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿ ದರ್ಜೆಗೆ ಸಮಾನವಾದ ದರ್ಜೆಗೆ ಸೇರಿದ ಅಧಿಕಾರಿ	500	625
	(b) ಆಪ್ತ ಸಹಾಯಕರು		
	i) ಆಪ್ತ ಸಹಾಯಕರು-ಗ್ರೂಪ್ ಬಿ	400	500
	ii) ಆಪ್ತ ಸಹಾಯಕರು-ಗ್ರೂಪ್ ಸಿ	300	375
	(c) ತನಿಖಾಧಿಕಾರಿಗಳಾಗಿ ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಹಿಸುವ ಸಿಬ್ಬಂದಿ		
	I. ಪೊಲೀಸ್ ಅಧೀಕ್ಷಕರು	4,800	6,000
	II. ಪೊಲೀಸ್ ಉಪ ಅಧೀಕ್ಷಕರು	4,200	5,250
	III. ಪೊಲೀಸ್ ನಿರೀಕ್ಷಕರು	3,300	4,250
	IV. ಪೊಲೀಸ್ ಉಪ ನಿರೀಕ್ಷಕರು	3,000	3,750
	V. ಪೊಲೀಸ್ ಮುಖ್ಯಪೇದೆ	2,000	2,500
	VI. ಪೊಲೀಸ್ ಪೇದೆ	1,700	2,250
	(d) ಪತ್ರಾಂಕಿತ ಸಹಾಯಕ	400	500
	(e) ದೂರವಾಣಿ ಆಪರೇಟರ್ ಆಗಿ ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿರುವ ದ್ವಿತೀಯ ದರ್ಜೆ ಸಹಾಯಕ	300	375
	(f) ಲೋಕಾಯುಕ್ತ/ಉಪಲೋಕಾಯುಕ್ತರವರ ಗೃಹ ಕಛೇರಿಯಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿರುವ ಸಿಬ್ಬಂದಿ		
	i) ಪ್ರಥಮ ದರ್ಜೆ ಸಹಾಯಕ (ಪ್ರದಸ)	300	375
	ii) ದ್ವಿತೀಯ ದರ್ಜೆ ಸಹಾಯಕ (ದ್ವಿದಸ)	300	375
19	ಪೊಲೀಸ್ ಇಲಾಖೆ		
	i) ಎಸ್‌ಎಸ್‌ಬಿ, ಸಿಐಡಿ ಮತ್ತು ಬೆರಳಚ್ಚು ದಳ		
	a) ಪೊಲೀಸ್ ಅಧೀಕ್ಷಕರು	600	ರದ್ದುಗೊಳಿಸುವುದು
	b) ಪೊಲೀಸ್ ಉಪ ಅಧೀಕ್ಷಕರು	600	ರದ್ದುಗೊಳಿಸುವುದು
	c) ಪೊಲೀಸ್ ನಿರೀಕ್ಷಕರು	500	ರದ್ದುಗೊಳಿಸುವುದು
	d) ಉಪ ನಿರೀಕ್ಷಕರು	400	ರದ್ದುಗೊಳಿಸುವುದು
	e) ಮುಖ್ಯ ಪೇದೆ	300	ರದ್ದುಗೊಳಿಸುವುದು
	f) ಪೊಲೀಸ್ ಪೇದೆ	300	ರದ್ದುಗೊಳಿಸುವುದು
	ii) ಜಿಲ್ಲಾ ವಿಶೇಷ ವಿಭಾಗದಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿರುವ ಪೊಲೀಸ್ ಸಿಬ್ಬಂದಿ		
	a) ನಿರೀಕ್ಷಕರು	400	ರದ್ದುಗೊಳಿಸುವುದು
	b) ಸಹಾಯಕ ಉಪ ನಿರೀಕ್ಷಕರು	300	ರದ್ದುಗೊಳಿಸುವುದು

ಕೋಷ್ಟಕ 7.13 ಎಲ್ಲಾ ಇಲಾಖೆಗಳ ವಿಶೇಷ ಭತ್ಯೆಗಳ ಪರಿಷ್ಕರಣೆಗೆ ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಿದ ದರಗಳು (ಮಾಸಿಕ ರೂ. ಗಳಲ್ಲಿ)			
ಕ್ರ. ಸಂ	ಹುದ್ದೆಗಳ ಪ್ರವರ್ಗ	ಪ್ರಸಕ್ತ ದರ	ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಿದ ದರ
	c) ಮುಖ್ಯ ಪೇದೆ	300	ರದ್ದುಗೊಳಿಸುವುದು
	d) ಪೊಲೀಸ್ ಪೇದೆ	300	ರದ್ದುಗೊಳಿಸುವುದು
iii) ಬೆಂಗಳೂರು ನಗರ ವಿಶೇಷ ವಿಭಾಗದಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿರುವ ಪೊಲೀಸ್ ಸಿಬ್ಬಂದಿ			
	a) ಉಪ ಅಧೀಕ್ಷಕರು/ಸಹಾಯಕ ಪೊಲೀಸ್ ಆಯುಕ್ತರು	600	ರದ್ದುಗೊಳಿಸುವುದು
	b) ಪೊಲೀಸ್ ನಿರೀಕ್ಷಕರು	500	ರದ್ದುಗೊಳಿಸುವುದು
	c) ಉಪ ನಿರೀಕ್ಷಕರು	400	ರದ್ದುಗೊಳಿಸುವುದು
	d) ಮುಖ್ಯ ಪೇದೆ	300	ರದ್ದುಗೊಳಿಸುವುದು
	e) ಪೊಲೀಸ್ ಪೇದೆ	300	ರದ್ದುಗೊಳಿಸುವುದು
iv) ಅಪರಾಧಿ ಗುಪ್ತವಾರ್ತೆ ವಿಭಾಗದಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿರುವ ಪೊಲೀಸ್ ಸಿಬ್ಬಂದಿ			
	a) ಪೊಲೀಸ್ ನಿರೀಕ್ಷಕರು	600	ರದ್ದುಗೊಳಿಸುವುದು
	b) ಉಪ ನಿರೀಕ್ಷಕರು	500	ರದ್ದುಗೊಳಿಸುವುದು
	c) ಮುಖ್ಯ ಪೇದೆ	300	ರದ್ದುಗೊಳಿಸುವುದು
	d) ಪೊಲೀಸ್ ಪೇದೆ	200	ರದ್ದುಗೊಳಿಸುವುದು
v) ರಾಜ್ಯ ಗುಪ್ತ ವಾರ್ತೆ ವಿಭಾಗದಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿರುವ ಪೊಲೀಸ್ ಸಿಬ್ಬಂದಿ			
	a) ಪೊಲೀಸ್ ಅಧೀಕ್ಷಕರು (ಐಪಿಎಸ್ ಅಲ್ಲದ)	3,000	3,750
	b) ಪೊಲೀಸ್ ಉಪ ಅಧೀಕ್ಷಕರು	2,500	3,250
	c) ಪೊಲೀಸ್ ನಿರೀಕ್ಷಕರು	2,000	2,500
	d) ಉಪ ನಿರೀಕ್ಷಕರು	1,500	2,000
	e) ಮುಖ್ಯ ಪೇದೆ	1,000	1,250
	f) ಪೊಲೀಸ್ ಪೇದೆ	800	1,000
	g) ಮಹಾ ನಿರೀಕ್ಷಕ (ಗುಪ್ತ ವಾರ್ತೆ ಮತ್ತು ರೈಲ್ವೆ) ಮತ್ತು ಪೊಲೀಸ್ ಉಪ ಮಹಾ ನಿರೀಕ್ಷಕರ ಕಛೇರಿಯಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿರುವ ಪ್ರಥಮ ಮತ್ತು ದ್ವಿತೀಯ ದರ್ಜೆ ಸಹಾಯಕರು	300	375
vi) ಭ್ರಷ್ಟಾಚಾರ ನಿಗ್ರಹ ದಳ			
	1.(a) ಪೊಲೀಸ್ ಅಧೀಕ್ಷಕರು (ಐಪಿಎಸ್ ಅಲ್ಲದ)	4,800	ರದ್ದುಗೊಳಿಸುವುದು
	b) ಪೊಲೀಸ್ ಉಪ ಅಧೀಕ್ಷಕರು	4,200	ರದ್ದುಗೊಳಿಸುವುದು
	c) ಪೊಲೀಸ್ ನಿರೀಕ್ಷಕರು	3,300	ರದ್ದುಗೊಳಿಸುವುದು
	d) ಮುಖ್ಯ ಪೇದೆ	2,000	ರದ್ದುಗೊಳಿಸುವುದು
	e) ಪೊಲೀಸ್ ಪೇದೆ	1,700	ರದ್ದುಗೊಳಿಸುವುದು
2. ಲಿಪಿಕ್ ಸಿಬ್ಬಂದಿ			
	a) ಸಹಾಯಕ ಆಡಳಿತಾಧಿಕಾರಿ	400	ರದ್ದುಗೊಳಿಸುವುದು
	b) ಕಛೇರಿ ಅಧೀಕ್ಷಕ	300	ರದ್ದುಗೊಳಿಸುವುದು
	c) ಪ್ರಥಮ ದರ್ಜೆ ಸಹಾಯಕ		

ಕೋಷ್ಟಕ 7.13 ಎಲ್ಲಾ ಇಲಾಖೆಗಳ ವಿಶೇಷ ಭತ್ಯೆಗಳ ಪರಿಷ್ಕರಣೆಗೆ ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಿದ ದರಗಳು (ಮಾಸಿಕ ರೂ. ಗಳಲ್ಲಿ)			
ಕ್ರ. ಸಂ	ಹುದ್ದೆಗಳ ಪ್ರವರ್ಗ	ಪ್ರಸಕ್ತ ದರ	ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಿದ ದರ
	d) ದ್ವಿತೀಯ ದರ್ಜೆ ಸಹಾಯಕ		
	e) ಶೀಘ್ರಲಿಪಿಗಾರರು/ಬೆರಳಚ್ಚುಗಾರರು		
vii) ಅಪರಾಧ ತನಿಖಾ ದಳ			
	a) ಪೊಲೀಸ್ ಅಧೀಕ್ಷಕರು (ಐಪಿಎಸ್ ಅಲ್ಲದ)	3,000	3,750
	b) ಪೊಲೀಸ್ ಉಪ ಅಧೀಕ್ಷಕರು	2,500	3,250
	c) ವೃತ್ತ ನಿರೀಕ್ಷಕರು ಮತ್ತು ಆಡಿಟರ್	2,000	2,500
	d) ಉಪ ನಿರೀಕ್ಷಕರು	1,500	2,000
	e) ಮುಖ್ಯ ಪೇದೆ	1,000	1,250
	f) ಪೊಲೀಸ್ ಪೇದೆ	800	1,000
viii) ರಾಜ್ಯ ಗುಪ್ತ ವಾರ್ತೆ ವಿಭಾಗದಲ್ಲಿ ಬಾಂಬ್ ನಿಷ್ಪ್ರೀಯ ದಳ ಮತ್ತು ವಿಧ್ವಂಸಕ ಕೃತ್ಯ ನಿಯಂತ್ರಣ ದಳದಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿರುವ ಸಿಬ್ಬಂದಿ			
	a) ಪೊಲೀಸ್ ಅಧೀಕ್ಷಕರು	3,000	ರದ್ದುಗೊಳಿಸುವುದು
	b) ಪೊಲೀಸ್ ಉಪ ಅಧೀಕ್ಷಕರು	2,000	ರದ್ದುಗೊಳಿಸುವುದು
ix) ವಿಧಾನಸೌಧ ಭದ್ರತೆಗಾಗಿ ನೇಮಕವಾದ ಪೊಲೀಸ್ ಸಿಬ್ಬಂದಿ			
	a) ಪೊಲೀಸ್ ನಿರೀಕ್ಷಕರು	2,000	ರದ್ದುಗೊಳಿಸುವುದು
	b) ಉಪ ನಿರೀಕ್ಷಕರು	1,500	ರದ್ದುಗೊಳಿಸುವುದು
x)ವಿಧಾನ ಸೌಧ ಮತ್ತು ವಿಕಾಸ ಸೌಧ ಭದ್ರತೆಗಾಗಿ ಪೊಲೀಸ್ ಇಲಾಖೆಯಿಂದ ನಿಯೋಜಿಸಲಾದ ಸಿಬ್ಬಂದಿ			
	a) ಮುಖ್ಯ ಪೇದೆ	1,000	ರದ್ದುಗೊಳಿಸುವುದು
	b) ಪೊಲೀಸ್ ಪೇದೆ	800	ರದ್ದುಗೊಳಿಸುವುದು
xi) ಖಾಯಂ ಪೊಲೀಸ್ ತರಬೇತಿ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಬೋಧನಾ ಸಿಬ್ಬಂದಿ			
	a) ಮುಖ್ಯ ಪೇದೆ	4,000	ತರಬೇತಿಗಾಗಿ ವಿಶೇಷ ಭತ್ಯೆಯಡಿ ಒಳಗೊಳ್ಳುತ್ತಾರೆ
	b) ಪೊಲೀಸ್ ಪೇದೆ	4,000	
xii)ಪೊಲೀಸ್ ಸಂಶೋಧನಾ ಕೇಂದ್ರ, ಸಿಐಡಿ			
	a) ಪೊಲೀಸ್ ಅಧೀಕ್ಷಕರು (ಐಪಿಎಸ್ ಅಲ್ಲದ)	600	ರದ್ದುಗೊಳಿಸುವುದು
	b) ಪೊಲೀಸ್ ಉಪ ಅಧೀಕ್ಷಕರು	500	ರದ್ದುಗೊಳಿಸುವುದು
	c) ಪೊಲೀಸ್ ನಿರೀಕ್ಷಕರು	400	ರದ್ದುಗೊಳಿಸುವುದು
	d) ಉಪ ನಿರೀಕ್ಷಕರು	300	ರದ್ದುಗೊಳಿಸುವುದು
	e) ಪೊಲೀಸ್ ಪೇದೆ	300	ರದ್ದುಗೊಳಿಸುವುದು
xiii) ಕಾನೂನು ವಿಭಾಗ			
	a) ಪೊಲೀಸ್ ಉಪ ಅಧೀಕ್ಷಕರು	500	ರದ್ದುಗೊಳಿಸುವುದು
	b) ಪೊಲೀಸ್ ನಿರೀಕ್ಷಕರು	400	ರದ್ದುಗೊಳಿಸುವುದು

ಕೋಷ್ಟಕ 7.13 ಎಲ್ಲಾ ಇಲಾಖೆಗಳ ವಿಶೇಷ ಭತ್ಯೆಗಳ ಪರಿಷ್ಕರಣೆಗೆ ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಿದ ದರಗಳು (ಮಾಸಿಕ ರೂ. ಗಳಲ್ಲಿ)			
ಕ್ರ. ಸಂ	ಹುದ್ದೆಗಳ ಪ್ರವರ್ಗ	ಪ್ರಸಕ್ತ ದರ	ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಿದ ದರ
	xiv) ನಾಗರಿಕ ಹಕ್ಕು ಜಾರಿ ವಿಭಾಗ		
	a) ಪೊಲೀಸ್ ಉಪ ಅಧೀಕ್ಷಕರು	500	ರದ್ದುಗೊಳಿಸುವುದು
	b) ಪೊಲೀಸ್ ನಿರೀಕ್ಷಕರು	400	ರದ್ದುಗೊಳಿಸುವುದು
	c) ಉಪ ನಿರೀಕ್ಷಕರು	300	ರದ್ದುಗೊಳಿಸುವುದು
	d) ಮುಖ್ಯ ಪೇದೆ	300	ರದ್ದುಗೊಳಿಸುವುದು
	e) ಪೊಲೀಸ್ ಪೇದೆ		
	xv) ಪ್ರೊಹಿಬಿಷನ್ ಕಂಟ್ರೋಲ್ ಇಂಟಲಿಜೆನ್ಸ್ ಬ್ಯೂರೋ (ಖಾಯಂ ಶಾಖೆ)		
	a) ಪೊಲೀಸ್ ನಿರೀಕ್ಷಕರು	400	ರದ್ದುಗೊಳಿಸುವುದು
	b) ಉಪ ನಿರೀಕ್ಷಕರು	300	ರದ್ದುಗೊಳಿಸುವುದು
	c) ಮುಖ್ಯ ಪೇದೆ		
	d) ಪೊಲೀಸ್ ಪೇದೆ		
	xvi) ರೇಡಿಯೋ ಗ್ರೇಡ್ ಸಿಬ್ಬಂದಿ		
	a) ವೈರ್‌ಲೆಸ್ ಆರ್.ಐ. ನಿರೀಕ್ಷಕರು	500	ರದ್ದುಗೊಳಿಸುವುದು
	b) ಉಪ ನಿರೀಕ್ಷಕರು	300	ರದ್ದುಗೊಳಿಸುವುದು
	c) ಸಹಾಯಕ ಉಪ ನಿರೀಕ್ಷಕರು		
	d) ಮುಖ್ಯ ಪೇದೆ		
	e) ಪೊಲೀಸ್ ಪೇದೆ		
	f) ಹಿರಿಯ ರೇಡಿಯೋ ಮೆಕಾನಿಕ್		
	g) ಕಿರಿಯ ರೇಡಿಯೋ ಮೆಕಾನಿಕ್		
	h) ಎಲೆಕ್ಟ್ರೀಷಿಯನ್		
	xvii) ಕಂಪ್ಯೂಟರ್ ವಿಭಾಗ, ಸಿಐಡಿ, ಬೆಂಗಳೂರು		
	a) ಪೊಲೀಸ್ ಅಧೀಕ್ಷಕರು (ಐಪಿಎಸ್ ಅಲ್ಲದ)	600	ರದ್ದುಗೊಳಿಸುವುದು
	b) ಪೊಲೀಸ್ ಉಪ ಅಧೀಕ್ಷಕರು	500	ರದ್ದುಗೊಳಿಸುವುದು
	c) ಪೊಲೀಸ್ ನಿರೀಕ್ಷಕರು	400	ರದ್ದುಗೊಳಿಸುವುದು
	d) ಉಪ ನಿರೀಕ್ಷಕರು	300	ರದ್ದುಗೊಳಿಸುವುದು
	e) ಮುಖ್ಯ ಪೇದೆ		
	f) ಪೊಲೀಸ್ ಪೇದೆ		
	xviii) ಜಿಲ್ಲಾ ವಿಶೇಷ ವಿಭಾಗ		
	ಪೊಲೀಸ್ ನಿರೀಕ್ಷಕರು, ಮೈಸೂರು, ಬೆಂಗಳೂರು, ಚಿತ್ರದುರ್ಗ, ಶಿವಮೊಗ್ಗ, ಧಾರವಾಡ, ಬಿಜಾಪುರ, ಬಳ್ಳಾರಿ, ರಾಯಚೂರು, ಮಂಗಳೂರು, ಬೆಳಗಾವಿ, ಗುಲ್ಬರ್ಗಾ, ಕಾರವಾರ ಮತ್ತು ಕೊಡಗು	400	ರದ್ದುಗೊಳಿಸುವುದು
	xix) ಟಿ.ಜಿ. ಮೆಕಾನಿಕ್ ಸಿಎಆರ್	300	ರದ್ದುಗೊಳಿಸುವುದು
	xx) ಜಿಲ್ಲಾ ಗುಪ್ತ ವಾರ್ತೆ ವಿಭಾಗ:		
	a) ಉಪ ನಿರೀಕ್ಷಕರು	300	ರದ್ದುಗೊಳಿಸುವುದು

ಕೋಷ್ಟಕ 7.13 ಎಲ್ಲಾ ಇಲಾಖೆಗಳ ವಿಶೇಷ ಭತ್ಯೆಗಳ ಪರಿಷ್ಕರಣೆಗೆ ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಿದ ದರಗಳು (ಮಾಸಿಕ ರೂ. ಗಳಲ್ಲಿ)			
ಕ್ರ. ಸಂ	ಹುದ್ದೆಗಳ ಪ್ರವರ್ಗ	ಪ್ರಸಕ್ತ ದರ	ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಿದ ದರ
	b) ಸಹಾಯಕ ಉಪ ನಿರೀಕ್ಷಕರು		
	c) ಮುಖ್ಯ ಪೇದೆ		
	d) ಪೊಲೀಸ್ ಪೇದೆ		
xxi) ವಾಹನ ಚಾಲಕರು/ಮೋಟಾರ್ ಸೈಕಲ್ ರೈಡರ್			
	a) ಮುಖ್ಯ ಪೇದೆ/ ಪೊಲೀಸ್ ಪೇದೆ	300	ರದ್ದುಗೊಳಿಸುವುದು
	b) ವಾಹನ ಚಾಲಕ ಮೆಕಾನಿಕ್	300	ರದ್ದುಗೊಳಿಸುವುದು
xxii) ವೀಕ್ಷಕ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಸಿಬ್ಬಂದಿ			
	a) ಮುಖ್ಯ ಪೇದೆ	300	ರದ್ದುಗೊಳಿಸುವುದು
	b) ಪೊಲೀಸ್ ಪೇದೆ	300	ರದ್ದುಗೊಳಿಸುವುದು
xxiii) ಶಸ್ತ್ರಗಾರ ಭತ್ಯೆ			
	a) ಮುಖ್ಯ ಪೇದೆ	300	ರದ್ದುಗೊಳಿಸುವುದು
	b) ಪೊಲೀಸ್ ಪೇದೆ	300	ರದ್ದುಗೊಳಿಸುವುದು
xxiv) ಮೆಕಾನಿಕ್			
	a) ಮುಖ್ಯ ಪೇದೆ ಮೆಕಾನಿಕ್	300	ರದ್ದುಗೊಳಿಸುವುದು
	b) ಪೊಲೀಸ್ ಪೇದೆ ಮೆಕಾನಿಕ್	300	ರದ್ದುಗೊಳಿಸುವುದು
	c) ಪೊಲೀಸ್ ಪೇದೆ ಕ್ಲಿನರ್	300	ರದ್ದುಗೊಳಿಸುವುದು
xxv) ಮುಖ್ಯಮಂತ್ರಿಗಳ/ಸಚಿವರುಗಳ ಗನ್‌ಮ್ಯಾನ್			
	a) ಮುಖ್ಯ ಪೇದೆ	300	ರದ್ದುಗೊಳಿಸುವುದು
	b) ಪೊಲೀಸ್ ಪೇದೆ	300	ರದ್ದುಗೊಳಿಸುವುದು
xxvi) ಅರಣ್ಯ ಕೋಶ ಪಡೆ			
	a) ಪೊಲೀಸ್ ಉಪ ಅಧೀಕ್ಷಕರು	600	ರದ್ದುಗೊಳಿಸುವುದು
	b) ಪೊಲೀಸ್ ನಿರೀಕ್ಷಕರು	400	ರದ್ದುಗೊಳಿಸುವುದು
	c) ಉಪ ನಿರೀಕ್ಷಕರು	300	ರದ್ದುಗೊಳಿಸುವುದು
	d) ಮುಖ್ಯ ಪೇದೆ		
	e) ಪೊಲೀಸ್ ಪೇದೆ		
xxvii) ಡಕಾಯಿತಿ ವಿರೋಧಿ ದಳ			
	a) ಪೊಲೀಸ್ ಅಧೀಕ್ಷಕರು	600	ರದ್ದುಗೊಳಿಸುವುದು
	b) ಪೊಲೀಸ್ ಉಪ ಅಧೀಕ್ಷಕರು	500	ರದ್ದುಗೊಳಿಸುವುದು
	c) ಪೊಲೀಸ್ ನಿರೀಕ್ಷಕರು	400	ರದ್ದುಗೊಳಿಸುವುದು
	d) ಉಪ ನಿರೀಕ್ಷಕರು	300	ರದ್ದುಗೊಳಿಸುವುದು
	e) ಮುಖ್ಯ ಪೇದೆ		
	f) ಪೊಲೀಸ್ ಪೇದೆ		

ಕೋಷ್ಟಕ 7.13 ಎಲ್ಲಾ ಇಲಾಖೆಗಳ ವಿಶೇಷ ಭತ್ಯೆಗಳ ಪರಿಷ್ಕರಣೆಗೆ ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಿದ ದರಗಳು (ಮಾಸಿಕ ರೂ. ಗಳಲ್ಲಿ)			
ಕ್ರ. ಸಂ	ಹುದ್ದೆಗಳ ಪ್ರವರ್ಗ	ಪ್ರಸಕ್ತ ದರ	ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಿದ ದರ
	xxviii) ಶೀಘ್ರಲಿಪಿ ವರದಿಗಾರರು		
	a) ಮುಖ್ಯ ವರದಿಗಾರರು (ಗ್ರೂಪ್ - ಸಿ)	300	375
	b) ಶೀಘ್ರಲಿಪಿ ವರದಿಗಾರರು(ಗ್ರೂಪ್ - ಸಿ)	300	375
	xxix) ಸ್ಟೇಷನ್ ರೈಟರ್		
	a) ಮುಖ್ಯ ಪೇದೆ	300	ರದ್ದುಗೊಳಿಸುವುದು
	b) ಪೊಲೀಸ್ ಪೇದೆ	300	ರದ್ದುಗೊಳಿಸುವುದು
	xxx) ಸರ್ಕಾರದ ಅರ್ಕೈಸ್ಟ್/ಕೆಎಆರ್‌ಪಿ ಮೌಂಟೆಡ್ ಕಂಪನಿ;		
	a) ಬ್ಯಾಂಡ್ ಮಾಸ್ಟರ್ (ಗ್ರೂಪ್-ಬಿ)	300	600
	b) ಸಹಾಯಕ ಬ್ಯಾಂಡ್ ಮಾಸ್ಟರ್ (ಗ್ರೂಪ್ - ಸಿ)	300	500
	c) ದಫೇದಾರ್	300	500
	d) ಸಂಗೀತಗಾರರು ಗ್ರೇಡ್- 1	300	500
	e) ಸಂಗೀತಗಾರರು ಗ್ರೇಡ್-2	300	500
	xxxi) ಅಪರ ಮುಖ್ಯ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿ ಮತ್ತು ಪ್ರಧಾನ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿ, ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿ, ಜಂಟಿ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿ, ಮತ್ತು ಉಪ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿ, ಒಳಾಡಳಿತ ಇಲಾಖೆ ಇವರ ಆಪ್ತ ಶಾಖೆಗೆ ನೇಮಕವಾದ ಪೊಲೀಸ್ ವಾಹನ ಚಾಲಕರು	300*	ರದ್ದುಗೊಳಿಸುವುದು
	xxxii) ನಕ್ಷಲೀಯ ವಿರೋಧಿ ದಳ ಮತ್ತು ಆಂತರಿಕ ಭದ್ರತಾ ವಿಭಾಗಕ್ಕೆ ನೇಮಿಸಿದ ಪೊಲೀಸ್ ಸಿಬ್ಬಂದಿ		
	a) ಪೊಲೀಸ್ ಅಧೀಕ್ಷಕರು	8,000	8,800
	b) ಪೊಲೀಸ್ ಉಪ ಅಧೀಕ್ಷಕರು/ಸಹಾಯಕ ಕಮಾಂಡೆಂಟ್	7,000	7,700
	c) ಪೊಲೀಸ್ ನಿರೀಕ್ಷಕರು/ಸಶಸ್ತ್ರ ಮೀಸಲು ಪಡೆ	6,000	6,600
	d) ಪೊಲೀಸ್ ಉಪ ನಿರೀಕ್ಷಕರು/ಸಶಸ್ತ್ರ ಮೀಸಲು ಪಡೆ	5,000	5,500
	e) ಪೊಲೀಸ್ ಸಹಾಯಕ ಉಪ ನಿರೀಕ್ಷಕರು	4,000	4,400
	f) ಮುಖ್ಯ ಪೇದೆ/ಎ. ಹೆಚ್. ಸಿ	4,000	4,400
	g) ಪೊಲೀಸ್ ಪೇದೆ, ಎಪಿಸಿ	4,000	4,400
	h) ಅನುಯಾಯಿಗಳು	3,000	3,300
	xxxiii)ಎಎನ್‌ಎಫ್ ಮತ್ತು ಐಎಸ್‌ಡಿ ಯಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿರುವ ಲಿಪಿಕ ಸಿಬ್ಬಂದಿ		
	a) ಶೀಘ್ರಲಿಪಿಗಾರರು/ವರದಿಗಾರರು	1,250	1,600
	b) ಪ್ರಥಮ ದರ್ಜೆ ಸಹಾಯಕರು	1,250	1,600
	c) ಬೆರಳಚ್ಚುಗಾರರು	1,000	1,250
	d) ದ್ವಿತೀಯ ದರ್ಜೆ ಸಹಾಯಕರು	1,000	1,250
	xxxiv) ನಾಗರಿಕ ಹಕ್ಕುಗಳ ರಕ್ಷಣಾ ವಿಭಾಗ		
	a) ಪೊಲೀಸ್ ಉಪ ಅಧೀಕ್ಷಕರು	500	625
	b) ಪೊಲೀಸ್ ನಿರೀಕ್ಷಕರು	400	500
	c) ಉಪ ನಿರೀಕ್ಷಕರು	300	375

ಕೋಷ್ಟಕ 7.13 ಎಲ್ಲಾ ಇಲಾಖೆಗಳ ವಿಶೇಷ ಭತ್ಯೆಗಳ ಪರಿಷ್ಕರಣೆಗೆ ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಿದ ದರಗಳು (ಮಾಸಿಕ ರೂ. ಗಳಲ್ಲಿ)				
ಕ್ರ. ಸಂ	ಹುದ್ದೆಗಳ ಪ್ರವರ್ಗ		ಪ್ರಸಕ್ತ ದರ	ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಿದ ದರ
	d) ಮುಖ್ಯ ಪೇದೆ		300	375
	e) ಪೊಲೀಸ್ ಪೇದೆ		300	375
20	ಮುದ್ರಣ, ಲೇಖನ ಸಾಮಗ್ರಿ ಮತ್ತು ಪ್ರಕಟಣೆಗಳ ಇಲಾಖೆ			
	a) ಲೈನೋ/ಮೊನೋ ಆಪರೇಟರ್, ಸರ್ಕಾರಿ ಮುದ್ರಣಾಲಯ, ಬೆಂಗಳೂರು	ಎರಡು ಹುದ್ದೆಗಳು	100	300
	b) ಕಾಂಪೋಸಿಟರ್	ಎರಡು ಹುದ್ದೆಗಳು	100	300
	c) ಹೆಡ್ ಟೈಪ್ ಕ್ಯಾಸ್ಟರ್	ಒಂದು ಹುದ್ದೆ	100	ರದ್ದುಗೊಳಿಸುವುದು
	d) ಹೆಡ್ ಟೈಪ್ ಮೊನೋ ಕ್ಯಾಸ್ಟರ್	ಮೂರು ಹುದ್ದೆಗಳು	100	ರದ್ದುಗೊಳಿಸುವುದು
21	ಕಾರಾಗೃಹ ಮತ್ತು ಸುಧಾರಣಾ ಸೇವೆಗಳ ಇಲಾಖೆ			
	a) ವೈದ್ಯಕೀಯ ಅಧಿಕಾರಿಯಾಗಿ ಕೇಂದ್ರ ಕಾರಾಗೃಹ, ಬೆಂಗಳೂರು ಇಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿರುವ ಜಿಲ್ಲಾ ಶಸ್ತ್ರಚಿಕಿತ್ಸಾ ತಜ್ಞರು, ಕೇಂದ್ರ ಕಾರಾಗೃಹ, ಬೆಳಗಾವಿ, ಕಲಬುರಗಿ, ಬಳ್ಳಾರಿ ಇಲ್ಲಿಗೆ ಭೇಟಿ ನೀಡುವ ವೈದ್ಯಕೀಯ ಅಧಿಕಾರಿ		600	750
	b) ಜಿಲ್ಲಾ ಕಾರಾಗೃಹ ಕ್ಲಾಸ್-1 ಮತ್ತು ಕ್ಲಾಸ್-2 ಮತ್ತು ಜಿಲ್ಲಾ ಕ್ವಾಟರ್ ಉಪ ಕಾರಾಗೃಹ ಇಲ್ಲಿಗೆ ಭೇಟಿ ನೀಡುವ ವೈದ್ಯಕೀಯ ಅಧಿಕಾರಿಯಾಗಿ ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿರುವ ಜಿಲ್ಲಾ ಶಸ್ತ್ರಚಿಕಿತ್ಸಾ ತಜ್ಞರು		600	750
	c) ಜಿಲ್ಲಾ ಕಾರಾಗೃಹ ಕ್ಲಾಸ್-1 ಮತ್ತು ಕ್ಲಾಸ್-2 ಮತ್ತು ಜಿಲ್ಲಾ ಕ್ವಾಟರ್ ಉಪ ಕಾರಾಗೃಹ ಇಲ್ಲಿಗೆ ಭೇಟಿ ನೀಡುವ ವೈದ್ಯಕೀಯ ಅಧಿಕಾರಿಯಾಗಿ ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿರುವ ಜಿಲ್ಲಾ ಸಹಾಯಕ ಶಸ್ತ್ರಚಿಕಿತ್ಸಾ ತಜ್ಞರು		500	625
	d) ತಾಲ್ಲೂಕು ಉಪ ಕಾರಾಗೃಹಗಳಲ್ಲಿ ಭೇಟಿ ನೀಡುವ ವೈದ್ಯಕೀಯ ಅಧಿಕಾರಿಯಾಗಿ ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿರುವ ಜಿಲ್ಲಾ ಸಹಾಯಕ ಶಸ್ತ್ರಚಿಕಿತ್ಸಾ ತಜ್ಞರು		500	625
	e) ಮೋಟಾರ್ ಸೈಕಲ್ ರವಾನೆ ಚಾಲಕರು		300	375
22.	ಕರ್ನಾಟಕ ಲೋಕ ಸೇವಾ ಆಯೋಗ			
	a) ಅಧ್ಯಕ್ಷರ ಆಪ್ತ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿ (ಗ್ರೂಪ್-ಬಿ)		500	625
	b) ಅಧ್ಯಕ್ಷರ ಮತ್ತು ಸದಸ್ಯರ ಆಪ್ತ ಸಹಾಯಕರು			
	i) ಆಪ್ತ ಸಹಾಯಕ (ಗ್ರೂಪ್-ಬಿ)		500	625
	ii) ಆಪ್ತ ಸಹಾಯಕ (ಗ್ರೂಪ್-ಸಿ)		400	500
23.	ಕರ್ನಾಟಕ ಸರ್ಕಾರದ ಸಚಿವಾಲಯ			
	1) ಸಿಆಸುಇ ಮತ್ತು ಡಿಸಿಎ (ಸಂಪುಟ ಶಾಖೆ)			
	a) ಜಂಟಿ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿ/ಉಪ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿ		600	750
	b) ಆಪ್ತ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿ ಗ್ರೇಡ್-2		500	625

ಕೋಷ್ಟಕ 7.13 ಎಲ್ಲಾ ಇಲಾಖೆಗಳ ವಿಶೇಷ ಭತ್ಯೆಗಳ ಪರಿಷ್ಕರಣೆಗೆ ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಿದ ದರಗಳು (ಮಾಸಿಕ ರೂ. ಗಳಲ್ಲಿ)			
ಕ್ರ. ಸಂ	ಹುದ್ದೆಗಳ ಪ್ರವರ್ಗ	ಪ್ರಸಕ್ತ ದರ	ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಿದ ದರ
	c) ಸಂಪುಟ ಸಹಾಯಕ (ಶಾಖಾಧಿಕಾರಿ)	400	500
	d) ಸಹಾಯಕ/ಹಿರಿಯ ಸಹಾಯಕ	300	375
	e) ಶೀಘ್ರಲಿಪಿಗಾರರು/ಹಿರಿಯ ಶೀಘ್ರಲಿಪಿಗಾರರು	300	375
	f) ಕಿರಿಯ ಸಹಾಯಕ	300	375
	g) ಬೆರಳಚ್ಚುಗಾರ/ಹಿರಿಯ ಬೆರಳಚ್ಚುಗಾರರು	300	375
	h) ಅಟೆಂಡರ್	200	300
	2) ಸಿಆಸುಇ(ಐಆರ್‌ಎಲ್‌ಎ)		
	a) ಅಧೀನ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿ-1 ಹುದ್ದೆ	500	625
	b) ಶಾಖಾಧಿಕಾರಿ - 1 ಹುದ್ದೆ	400	500
	c) ಹಿರಿಯ ಸಹಾಯಕ - 2 ಹುದ್ದೆ	300	375
	d) ಲೆಕ್ಕ ಪತ್ರ ಅಧೀಕ್ಷಕ - 1 ಹುದ್ದೆ	300	375
	e) ಸಹಾಯಕ -1 ಹುದ್ದೆ	300	375
	f) ಕಿರಿಯ ಸಹಾಯಕ - 1 ಹುದ್ದೆ	300	375
	g) ಶೀಘ್ರಲಿಪಿಗಾರರು -1 ಹುದ್ದೆ	300	375
	h) ಖಜಾಂಚಿ- 1 ಹುದ್ದೆ	300	375
	i) ತಾಂತ್ರಿಕ ಸಹಾಯಕ -1 ಹುದ್ದೆ	300	375
	j) ದಲಾಯತ್ -1 ಹುದ್ದೆ	200	300
	3) ಸಿಆಸುಇ (ಲೆಕ್ಕಪತ್ರ -1)		
	a) ಅಧೀನ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿ-1 ಹುದ್ದೆ	500	625
	b) ಶಾಖಾಧಿಕಾರಿ, ಲೆಕ್ಕಪತ್ರ ಎ, ಬಿ, ಸಿ ಮತ್ತು ನಗದು ಶಾಖೆ -4 ಹುದ್ದೆ	400	500
	c) ಹಿರಿಯ ಸಹಾಯಕ, ಲೆಕ್ಕಪತ್ರ ಎ, ಬಿ, ಸಿ ಮತ್ತು ನಗದು ಶಾಖೆ-7 ಹುದ್ದೆ	300	375
	d) ಸಹಾಯಕ ಅಕೌಂಟೆಂಟ್ಸ್, ಎ, ಬಿ, ಸಿ ಮತ್ತು ನಗದು ಶಾಖೆ-12 ಹುದ್ದೆಗಳು	300	375
	e) ಹಿರಿಯ ಬೆರಳಚ್ಚುಗಾರರು/ ಬೆರಳಚ್ಚುಗಾರರು, ಲೆಕ್ಕಪತ್ರ ಎ, ಬಿ ಮತ್ತು ನಗದು ಶಾಖೆ-4 ಹುದ್ದೆಗಳು	300	375
	f) ಖಜಾಂಚಿಯಾಗಿ ಕೆಲಸ ನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿರುವ ಹಿರಿಯ ಸಹಾಯಕ	300	375
	g) ಎಚ್‌ಬಿಎ/ಎಂಸಿಎ ಆಡಮಾನ ಕಾರ್ಯ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿರುವ ಕಿರಿಯ ಸಹಾಯಕರು, ಇತ್ಯಾದಿ-3 ಹುದ್ದೆಗಳು	300	375
	h) ಜಮೇದಾರ-1 ಹುದ್ದೆ	200	300
	i) ಜಮೇದಾರ, ನಗದು ಶಾಖೆ 1 ಹುದ್ದೆ	200	300
	j) ದಲಾಯತ್ ನಗದು ಶಾಖೆ 1 ಹುದ್ದೆ	200	300

ಕೋಷ್ಟಕ 7.13 ಎಲ್ಲಾ ಇಲಾಖೆಗಳ ವಿಶೇಷ ಭತ್ಯೆಗಳ ಪರಿಷ್ಕರಣೆಗೆ ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಿದ ದರಗಳು (ಮಾಸಿಕ ರೂ. ಗಳಲ್ಲಿ)			
ಕ್ರ. ಸಂ	ಹುದ್ದೆಗಳ ಪ್ರವರ್ಗ	ಪ್ರಸಕ್ತ ದರ	ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಿದ ದರ
	4) ಸಿಆಸುಇ (ಲೆಕ್ಕಪತ್ರ-2(1))		
	a) ಅಧೀನ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿ-1 ಹುದ್ದೆ	500	625
	b) ಶಾಖಾಧಿಕಾರಿ-1 ಹುದ್ದೆ	400	500
	c) ಹಿರಿಯ ಸಹಾಯಕ - 3 ಹುದ್ದೆಗಳು	300	375
	d) ಸಹಾಯಕರು - 2 ಹುದ್ದೆಗಳು	300	375
	e) ಕಿರಿಯ ಸಹಾಯಕರು - 2 ಹುದ್ದೆಗಳು	300	375
	f) ಬೆರಳಚ್ಚುಗಾರರು -1 ಹುದ್ದೆ	300	375
	g) ದಲಾಯತ್/ಜಮೇದಾರ್ -1 ಹುದ್ದೆ	200	300
	h) ದಲಾಯತ್/ಜಮೇದಾರ್ (ನಗದು ವಿಭಾಗ)	200	300
	5) ಸಿಆಸುಇ (ಲೆಕ್ಕಪತ್ರ-2 (2)) ಇಜಿಐಎಸ್ ಶಾಖೆ		
	a) ಶಾಖಾಧಿಕಾರಿ - 1 ಹುದ್ದೆ	400	500
	b) ಹಿರಿಯ ಸಹಾಯಕ-1 ಹುದ್ದೆ	300	375
	c) ಸಹಾಯಕ-1 ಹುದ್ದೆ	300	375
	d) ಕಿರಿಯ ಸಹಾಯಕ-1 ಹುದ್ದೆ	300	375
	e) ಬೆರಳಚ್ಚುಗಾರ-1 ಹುದ್ದೆ	300	375
	f) ದಲಾಯತ್-1 ಹುದ್ದೆ	200	300
	6) ಸಿಆಸುಇ(ಲೆಕ್ಕಪತ್ರ-2(3) ಆಯವ್ಯಯ ಮತ್ತು ಎಡಿಎ)		
	a) ಶಾಖಾಧಿಕಾರಿ - 1 ಹುದ್ದೆ	400	500
	b) ಹಿರಿಯ ಸಹಾಯಕ-1 ಹುದ್ದೆ	300	375
	c) ಸಹಾಯಕ-1 ಹುದ್ದೆ	300	375
	d) ಕಿರಿಯ ಸಹಾಯಕ-1 ಹುದ್ದೆ	300	375
	e) ಬೆರಳಚ್ಚುಗಾರ-1 ಹುದ್ದೆ	300	375
	f) ದಲಾಯತ್/ಜಮೇದಾರ್ -1 ಹುದ್ದೆ	200	300
	g) ದಲಾಯತ್/ಜಮೇದಾರ್ ನಗದು ವಿಭಾಗ-1 ಹುದ್ದೆ	200	300
	7) ಸಿಆಸುಇ (ಕಾರ್ಯಕಾರಿ)		
	a) ಮೇಲ್ವಿಚಾರಕರು	300	375
	b) ಸ್ವಾಗತಕಾರರು-ಸಹಾಯಕ/ಕಿರಿಯ ಸಹಾಯಕ	300	375
	c) ಸೆಟ್ಟರ್, ಬಹುಪ್ರತಿ ಶಾಖೆ	200	300
	d) ಭದ್ರತಾಧಿಕಾರಿ	200	300
	e) ಶಾಖಾಧಿಕಾರಿ, ಸಾಮಾನ್ಯ ರವಾನೆ ಶಾಖೆ	400	500
	f) ಸಹಾಯಕ, ಸಾಮಾನ್ಯ ರವಾನೆ ಶಾಖೆ	300	375
	g) ಕಿರಿಯ ಸಹಾಯಕ, ಸಾಮಾನ್ಯ ರವಾನೆ ಶಾಖೆ	300	375

ಕೋಷ್ಟಕ 7.13 ಎಲ್ಲಾ ಇಲಾಖೆಗಳ ವಿಶೇಷ ಭತ್ಯೆಗಳ ಪರಿಷ್ಕರಣೆಗೆ ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಿದ ದರಗಳು (ಮಾಸಿಕ ರೂ. ಗಳಲ್ಲಿ)			
ಕ್ರ. ಸಂ	ಹುದ್ದೆಗಳ ಪ್ರವರ್ಗ	ಪ್ರಸಕ್ತ ದರ	ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಿದ ದರ
8) ಸಿಆಸುಇ (ಶಿಷ್ಟಾಚಾರ)			
	a) ಅಪರ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿ/ಜಂಟಿ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿ/ಉಪ-ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿ-1 ಹುದ್ದೆ	600	750
	b) ಅಧೀನ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿ-3 ಹುದ್ದೆಗಳು	500	625
	c) ಶಾಖಾಧಿಕಾರಿ ಸಿಆಸುಇ (ಸಾಮಾನ್ಯ-ಎ)	400	500
	d) ಹಿರಿಯ ಸಹಾಯಕ ಸಿಆಸುಇ (ಸಾಮಾನ್ಯ-ಎ)-3 ಹುದ್ದೆಗಳು	300	375
	e) ಸಹಾಯಕ ಸಿಆಸುಇ (ಸಾಮಾನ್ಯ-ಎ)-1 ಹುದ್ದೆಗಳು	300	375
	f) ಗ್ರೂಪ್-ಡಿ ಸಿಆಸುಇ (ಸಾಮಾನ್ಯ-ಎ)-3 ಹುದ್ದೆಗಳು	200	300
9) ಆರ್ಥಿಕ ಇಲಾಖೆ (ಗಣಕ ಕೋಶ)			
	a) ವಿಶೇಷಾಧಿಕಾರಿ-1 ಹುದ್ದೆ	600	750
	b) ಅಧೀನ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿ-1 ಹುದ್ದೆ	500	625
	c) ಶಾಖಾಧಿಕಾರಿ-1 ಹುದ್ದೆ	400	500
	d) ಹಿರಿಯ ಸಹಾಯಕ-1 ಹುದ್ದೆ	300	375
	e) ಸಹಾಯಕ-2 ಹುದ್ದೆಗಳು	300	375
	f) ಶೀಘ್ರಲಿಪಿಗಾರರು/ಜಿಪಿಎ-2 ಹುದ್ದೆಗಳು	300	375
	g) ಸಹಾಯಕ ಸಾಂಖ್ಯಿಕ ಅಧಿಕಾರಿ	300	375
10) ಕರ್ನಾಟಕ ಸರ್ಕಾರದ ಸಚಿವಾಲಯದ ಗ್ರಂಥಾಲಯ			
	a) ಗ್ರಂಥಪಾಲಕರು		
	ಗ್ರೂಪ್-ಎ	500	625
	ಗ್ರೂಪ್-ಬಿ	400	500
	b) ಅಟೆಂಡರ್-1 ಹುದ್ದೆ	200	300
11) ಕಾನೂನು ಇಲಾಖೆ			
	ಕಾವೇರಿ ಜಲವಿವಾದ ಕೋಶದ ಸಿಬ್ಬಂದಿ		
	ಗ್ರೂಪ್ -A	3,000	3,750
	ಗ್ರೂಪ್ -B	2,000	2,500
	ಗ್ರೂಪ್ -C	1,500	2,000
	ಗ್ರೂಪ್ -D	800	1,000
12) ಸರ್ಕಾರಿ ಅತಿಥಿ ಗೃಹಗಳು			
	a) ವಿಶೇಷಾಧಿಕಾರಿ-	500	625
	b) ಗ್ರೂಪ್-ಡಿ ನೌಕರರು	200	300
24.	ಪರಿಶಿಷ್ಟ ಪಂಗಡಗಳ ಕಲ್ಯಾಣ ಇಲಾಖೆ		
	a) ಬುಡಕಟ್ಟು ಕಲ್ಯಾಣ ನಿರೀಕ್ಷಕರು	300	375

ಕೋಷ್ಟಕ 7.13 ಎಲ್ಲಾ ಇಲಾಖೆಗಳ ವಿಶೇಷ ಭತ್ಯೆಗಳ ಪರಿಷ್ಕರಣೆಗೆ ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಿದ ದರಗಳು (ಮಾಸಿಕ ರೂ. ಗಳಲ್ಲಿ)			
ಕ್ರ. ಸಂ	ಹುದ್ದೆಗಳ ಪ್ರವರ್ಗ	ಪ್ರಸಕ್ತ ದರ	ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಿದ ದರ
	b) ಬುಡಕಟ್ಟು ಕಲ್ಯಾಣ ಮಿಡ್-ವೈಫ್	300	375
25.	ಜಲ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ಇಲಾಖೆ		
	a) ಕಾವೇರಿ ಜಲ ವಿವಾದ ಕೋಶದ ಸಿಬ್ಬಂದಿ		
	b) ಕೃಷ್ಣಾ ಗೋದಾವರಿ ಜಲ ವಿವಾದ ಕೋಶದ ಸಿಬ್ಬಂದಿ		
	ಗ್ರೂಪ್ -A	3,000	6,000
	ಗ್ರೂಪ್ -B	2,000	4,000
	ಗ್ರೂಪ್ -C	1,500	2,000
	ಗ್ರೂಪ್ -D	800	1,000
26.	ಮಹಿಳೆಯರ ಮತ್ತು ಮಕ್ಕಳ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ, ವಿಶೇಷ ಚೇತನರ ಮತ್ತು ಹಿರಿಯ ನಾಗರಿಕರ ಸಬಲೀಕರಣ ಇಲಾಖೆ		
	a) ಅಧೀಕ್ಷಕರು, ಅಂಗವಿಕಲ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು	300	375
	b) ಹಿಂದಿ ಬೋಧಕರು, ಅಂಗವಿಕಲ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು	200	300
	c) ಸಂಗೀತ ಬೋಧಕರು, ಅಂಗವಿಕಲ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು	200	300
	d) ಪದವೀಧರ ಸಹಾಯಕ, ಅಂಗವಿಕಲ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು	200	300
	e) ಬೋಧಕರು ಮತ್ತು ಬೈಲ್ ಸೇರಿದಂತೆ ಕರಕುಶಲ ಬೋಧಕರು, ಅಂಗವಿಕಲ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು	200	300
27.	ವಿಚಾರಣಾ ಆಯೋಗಗಳು, ಸಮಿತಿಗಳಿಗೆ ಸೇರಿದ ಸಿಬ್ಬಂದಿ		
	ಗ್ರೂಪ್ -A	600	750
	ಗ್ರೂಪ್ -B	500	625
	ಗ್ರೂಪ್ -C	400	500
	ಗ್ರೂಪ್ -D	200	300
28.	ಪಶುಸಂಗೋಪನೆ ಮತ್ತು ಪಶು ವೈದ್ಯಕೀಯ ಸೇವೆಗಳ ಇಲಾಖೆ		
	a) ಪಶು ವೈದ್ಯಕೀಯ ಅಧಿಕಾರಿ ವೃಂದದಿಂದ ಜಂಟಿ ನಿರ್ದೇಶಕ ವೃಂದದವರೆಗೆ	1,000	1,250
	b) ಪ್ಯಾರಾ ವೆಟರ್ನರಿಯನ್-ಜಾನುವಾರು ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಅಧಿಕಾರಿ, ಜಾನುವಾರು ಅಧಿಕಾರಿ, ಹಿರಿಯ ಪಶುಸಂಗೋಪನಾ ನಿರೀಕ್ಷಕರು, ಪಶುಸಂಗೋಪನಾ ನಿರೀಕ್ಷಕರು ಮತ್ತು ಪಶುಸಂಗೋಪನಾ ಸಹಾಯಕರು	500	625
29.	ಸರ್ಕಾರದ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿರುವ ಅಡುಗೆಯವರು	300	375
30.	ನಗರ ಸ್ಥಳೀಯ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿ ಸ್ಥಾನೀಟರಿ ಕೆಲಸಗಾರರು ಮತ್ತು ಪೌರ ಕಾರ್ಮಿಕರು	300	375
31.	ಪೊಲೀಸ್ ಇಲಾಖೆಗೆ ನಿರ್ದಿಷ್ಟವಾದ ವಿಶೇಷ ಭತ್ಯೆಗಳು		
	i) ಕಷ್ಟಪರಿಹಾರ ಭತ್ಯೆ		
	a) ಅನುಯಾಯಿಗಳು	2,000	2,500

ಕೋಷ್ಟಕ 7.13 ಎಲ್ಲಾ ಇಲಾಖೆಗಳ ವಿಶೇಷ ಭತ್ಯೆಗಳ ಪರಿಷ್ಕರಣೆಗೆ ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಿದ ದರಗಳು (ಮಾಸಿಕ ರೂ. ಗಳಲ್ಲಿ)			
ಕ್ರ. ಸಂ	ಹುದ್ದೆಗಳ ಪ್ರವರ್ಗ	ಪ್ರಸಕ್ತ ದರ	ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಿದ ದರ
	b) ಪೊಲೀಸ್ ಪೇದೆ	3,000	3,750
	c) ಪೊಲೀಸ್ ಮುಖ್ಯ ಪೇದೆ	2,000	2,500
	d) ಪೊಲೀಸ್ ಸಹಾಯಕ ಉಪ ನಿರೀಕ್ಷಕರು	2,000	2,500
	e) ಪೊಲೀಸ್ ಉಪ ನಿರೀಕ್ಷಕರು	2,000	2,500
	ii) ಪೊಲೀಸ್ ಉಪ ನಿರೀಕ್ಷಕರಿಗೆ ವಿಶೇಷ ಭತ್ಯೆ	1,000	1,250
	iii) ಉಚಿತ ಪಡಿತರ ಬದಲಿಗೆ ವಿಶೇಷ ಭತ್ಯೆ		
	ಪೊಲೀಸ್ ಉಪ ನಿರೀಕ್ಷಕರು ಮತ್ತು ಕೆಳಗಿನ ವೃಂದಗಳು	400	500
	iv) ವಾರದ ರಜೆ ಭತ್ಯೆ		
	ಅನುಯಾಯಿಗಳು, ಪೊಲೀಸ್ ಪೇದೆಗಳು, ಮತ್ತು ಮುಖ್ಯ ಪೇದೆಗಳು	200	500
	v) ಸಾರಿಗೆ ಭತ್ಯೆ		
	a) ಅನುಯಾಯಿಗಳು	600	750
	b) ಪೊಲೀಸ್ ಪೇದೆ	600	750
	c) ಪೊಲೀಸ್ ಮುಖ್ಯ ಪೇದೆ	600	750
	d) ಪೊಲೀಸ್ ಸಹಾಯಕ ಉಪ ನಿರೀಕ್ಷಕರು	600	750
	e) ಪೊಲೀಸ್ ಉಪ ನಿರೀಕ್ಷಕರು	600	750
32.	ಅಗ್ನಿಶಾಮಕ ಮತ್ತು ತುರ್ತು ಸೇವೆಗಳಿಗೆ ನಿರ್ದಿಷ್ಟವಾದ ವಿಶೇಷ ಭತ್ಯೆಗಳು		
	i) ಕಷ್ಟಪರಿಹಾರ ಭತ್ಯೆ		
	a) ಫೈರ್ ಮ್ಯಾನ್	1,000	2,000
	b) ಲೀಡಿಂಗ್ ಫೈರ್ ಮ್ಯಾನ್/ಫೈರ್ ಮ್ಯಾನ್ ವಾಹನ ಚಾಲಕರು/ವಾಹನ ಚಾಲಕ ಮೆಕಾನಿಕ್	1,000	2,000
	c) ಸಹಾಯಕ ಅಗ್ನಿ ಶಾಮಕಾಧಿಕಾರಿ	1,000	2,000
	d) ಫೈರ್ ಸ್ಟೇಷನ್ ಆಫೀಸರ್	1,000	2,000
	ii) ಪಡಿತರ ಬದಲಿಗೆ ವಿಶೇಷ ಭತ್ಯೆ		
	ಫೈರ್ ಮ್ಯಾನ್/ಲೀಡಿಂಗ್ ಫೈರ್ ಮ್ಯಾನ್/ಫೈರ್ ಮ್ಯಾನ್ ವಾಹನ ಚಾಲಕರು/ ವಾಹನ ಚಾಲಕ ಮೆಕಾನಿಕ್, ಸಹಾಯಕ ಅಗ್ನಿ ಶಾಮಕಾಧಿಕಾರಿ	400	500
33.	ಕಾರಾಗೃಹಗಳು ಮತ್ತು ಸುಧಾರಣೆ ಸೇವೆಗಳ ಇಲಾಖೆಗೆ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ವಿಶೇಷ ಭತ್ಯೆಗಳು		
	i) ಕಷ್ಟಪರಿಹಾರ ಭತ್ಯೆ		
	a) ವಾರ್ಡರ್	1,000	2,000
	b) ಮುಖ್ಯ ವಾರ್ಡರ್	1,000	2,000
	c) ಸಹಾಯಕ ಜೈಲರ್	1,000	2,000
	d) ಜೈಲರ್	1,000	2,000

ಕೋಷ್ಟಕ 7.13 ಎಲ್ಲಾ ಇಲಾಖೆಗಳ ವಿಶೇಷ ಭತ್ಯೆಗಳ ಪರಿಷ್ಕರಣೆಗೆ ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಿದ ದರಗಳು (ಮಾಸಿಕ ರೂ. ಗಳಲ್ಲಿ)			
ಕ್ರ. ಸಂ	ಹುದ್ದೆಗಳ ಪ್ರವರ್ಗ	ಪ್ರಸಕ್ತ ದರ	ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಿದ ದರ
	ii) ಉಚಿತ ಪಡಿತರ ಬದಲಿಗೆ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ವಿಶೇಷ ಭತ್ಯೆಗಳು		
	ಜೈಲರ್ ಮತ್ತು ಕೆಳಗಿನ ವೃಂದಗಳು	400	500
34.	ಅಭಿಯೋಗ ಮತ್ತು ಸರ್ಕಾರಿ ವ್ಯಾಜ್ಯಗಳ ಇಲಾಖೆಯ ಅಧಿಕಾರಿಗಳಿಗೆ ಲಭ್ಯವಿರುವ ಭತ್ಯೆಗಳು		
	1. ಉಡುಪಿನ ಭತ್ಯೆ		
	ವಿವಿಧ ವರ್ಗದ ಅಭಿಯೋಜನ ಅಧಿಕಾರಿಗಳು	250 ಮಾಸಿಕ (ರೂ.3000 ವಾರ್ಷಿಕ)	ಮಾಸಿಕ ಸಂಚಿತ ಮೊಬಲಗು ರೂ.15,000
	2. ನಾನ್ ಪ್ರಾಕ್ಸಿಸಿಂಗ್ ಭತ್ಯೆ		
	ವಿವಿಧ ವರ್ಗದ ಅಭಿಯೋಜನ ಅಧಿಕಾರಿಗಳು	10,000	
	3. ದೂರವಾಣಿ ಭತ್ಯೆ		
	ವಿವಿಧ ವರ್ಗದ ಅಭಿಯೋಜನ ಅಧಿಕಾರಿಗಳು	750	
	4. ನಿಯತಕಾಲಿಕ ಭತ್ಯೆ		
	ವಿವಿಧ ವರ್ಗದ ಅಭಿಯೋಜನ ಅಧಿಕಾರಿಗಳು	500	
	*ಈ ಪ್ರಕರಣಗಳಲ್ಲಿ ಚಾಲಕ ಹುದ್ದೆಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ವಿಶೇಷ ಭತ್ಯೆಯ ಜೊತೆಗೆ ವಿಶೇಷ ದಿನ ಭತ್ಯೆಯನ್ನು ಪಡೆಯುತ್ತಾರೆ.		

ಹೆಚ್. ವೈದ್ಯಾಧಿಕಾರಿಗಳು, ಪಶು ವೈದ್ಯಾಧಿಕಾರಿಗಳಿಗೆ ವಿಶೇಷ ಭತ್ಯೆ

40. ಆರೋಗ್ಯ ಮತ್ತು ಕುಟುಂಬ ಕಲ್ಯಾಣ ಇಲಾಖೆಯಲ್ಲಿನ ದಂತ ವೈದ್ಯರು ಸೇರಿದಂತೆ ವೈದ್ಯಾಧಿಕಾರಿಗಳು ವಿಶೇಷ ಭತ್ಯೆಯನ್ನು ಪಡೆಯುತ್ತಿದ್ದಾರೆ. ನೌಕರರ ರಾಜ್ಯ ವಿಮಾ ನಿಗಮ (ಇಎಸ್‌ಐ) ದಲ್ಲಿನ ವೈದ್ಯರಿಗೂ ಸಹ ಈ ಭತ್ಯೆ ಲಭ್ಯವಿದೆ. 2019 ರಲ್ಲಿ ಆಯುಷ್ ಇಲಾಖೆಯ ವೈದ್ಯರಿಗೂ ವಿಶೇಷ ಭತ್ಯೆಯನ್ನು ಜಾರಿ ಮಾಡಲಾಯಿತು. ದಿನಾಂಕ: 21.12.2020 ರಂದು ಆರೋಗ್ಯ ಮತ್ತು ಕುಟುಂಬ ಕಲ್ಯಾಣ ಇಲಾಖೆಯಲ್ಲಿನ ದಂತ ವೈದ್ಯರು ಮತ್ತು ವೈದ್ಯಾಧಿಕಾರಿಗಳಿಗೆ ಹಾಗೂ ದಿನಾಂಕ: 27.07.2021 ರಂದು ಇಎಸ್‌ಐ ನಿಗಮದಲ್ಲಿನ ವೈದ್ಯಾಧಿಕಾರಿಗಳಿಗೆ ವಿಶೇಷ ಭತ್ಯೆಯ ದರಗಳನ್ನು ಸರ್ಕಾರವು ಪರಿಷ್ಕರಿಸಿದೆ. ತದನಂತರ ಸರ್ಕಾರವು ಆಯುಷ್ ಇಲಾಖೆಯಲ್ಲಿನ ವೈದ್ಯರಿಗೆ ಸಂದಾಯ ಮಾಡಲಾಗುತ್ತಿರುವ ವಿಶೇಷ ಭತ್ಯೆಯ ಶೇ.25 ರಷ್ಟು ದರವನ್ನು ಪಶು ಸಂಗೋಪನೆ ಮತ್ತು ಪಶು ವೈದ್ಯಕೀಯ ವಿಜ್ಞಾನಗಳ ಇಲಾಖೆಯಲ್ಲಿನ ವೈದ್ಯರಿಗೆ ಮಂಜೂರು ಮಾಡಿತು.

41. ದಂತ ವೈದ್ಯರು ಮತ್ತು ವೈದ್ಯಾಧಿಕಾರಿಗಳಿಗೆ ವಿಶೇಷ ಭತ್ಯೆಯನ್ನು ಸರ್ಕಾರವು ಇತ್ತೀಚೆಗೆ ಪರಿಷ್ಕರಿಸಿರುವುದರಿಂದ, ಈ ಸಮಯದಲ್ಲಿ ಭತ್ಯೆಯನ್ನು ಮತ್ತೊಮ್ಮೆ ಪರಿಷ್ಕರಿಸುವ ಅಗತ್ಯವಿಲ್ಲವೆಂಬುದು ಆಯೋಗದ ಅಭಿಪ್ರಾಯವಾಗಿದೆ. ಈ ಕುರಿತು ಅವರಿಂದ ಯಾವುದೇ ಮನವಿಗಳು ಸಹ ಸ್ವೀಕೃತವಾಗಿರುವುದಿಲ್ಲ.

42. ಇಎಸ್‌ಬಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ, ಇಎಸ್‌ಬಿನ ಎಲ್ಲಾ ವರ್ಗದ ವೈದ್ಯರುಗಳಿಗೆ, ಆರೋಗ್ಯ ಮತ್ತು ಕುಟುಂಬ ಕಲ್ಯಾಣ ಇಲಾಖೆಯಲ್ಲಿನ ವೈದ್ಯರುಗಳಿಗೆ ಸರಿಸಮನಾಗಿ ವಿಶೇಷ ಭತ್ಯೆಯನ್ನು ನೀಡಲಾಗುತ್ತಿತ್ತು ಎಂಬ ಅಂಶವನ್ನು ಆಯೋಗದ ಗಮನಕ್ಕೆ ತರಲಾಗಿದೆ. ಕೋವಿಡ್-19 ಸಾಂಕ್ರಾಮಿಕ ರೋಗದ ಹಿನ್ನೆಲೆಯಲ್ಲಿ, ಆರೋಗ್ಯ ಮತ್ತು ಕುಟುಂಬ ಕಲ್ಯಾಣ ಇಲಾಖೆಯಲ್ಲಿನ ಎಲ್ಲಾ ವೈದ್ಯರುಗಳಿಗೆ ವಿಶೇಷ ಭತ್ಯೆಯನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸಲಾಯಿತು. ಆದರೆ, ಇಎಸ್‌ಬಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ, 13 ರಿಂದ 20 ವರ್ಷಗಳು ಮತ್ತು 20 ರಿಂದ 25 ವರ್ಷಗಳು ಸೇವಾನುಭವವಿರುವ ವಿಶೇಷ ತಜ್ಞ ವೈದ್ಯರುಗಳಿಗೆ ಮಾತ್ರ ಜುಲೈ, 2021 ರಿಂದ ವಿಶೇಷ ಭತ್ಯೆಯನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸಲಾಯಿತು. ವಿಶೇಷ ಭತ್ಯೆಯ ಹೆಚ್ಚಳವನ್ನು 0-6 ವರ್ಷಗಳ ಸೇವಾನುಭವವುಳ್ಳ ಸ್ನಾತಕೋತ್ತರ ಪದವಿ/ಡಿಪ್ಲೋಮಾ ಹೊಂದಿರುವ ವೈದ್ಯರಿಗೆ, 0-6 ವರ್ಷಗಳು, 6-13 ವರ್ಷಗಳು ಮತ್ತು 25 ವರ್ಷಗಳಿಗೂ ಹೆಚ್ಚಿನ ಸೇವಾನುಭವವಿರುವ ವಿಶೇಷ ತಜ್ಞ ವೈದ್ಯರಿಗೆ ವಿಸ್ತರಿಸಿರುವುದಿಲ್ಲ. ಈ ಅಂಶವು ಕೋಷ್ಟಕ 7.14 ರಲ್ಲಿ ಸ್ಪಷ್ಟವಾಗಿದೆ. ವಿಶೇಷ ಭತ್ಯೆಯ ಹೆಚ್ಚಳಕ್ಕೂ ಮೊದಲು ತಮಗೆ ಆರೋಗ್ಯ ಮತ್ತು ಕುಟುಂಬ ಕಲ್ಯಾಣ ಇಲಾಖೆಯಲ್ಲಿನ ವೈದ್ಯರಿಗೆ ನೀಡುತ್ತಿದ್ದ ವಿಶೇಷ ಭತ್ಯೆಯ ಪ್ರಮಾಣವನ್ನೇ ನೀಡಲಾಗುತ್ತಿದ್ದರೂ, ದಿನಾಂಕ: 27.07.2021 ರ ಸರ್ಕಾರದ ಆದೇಶದನ್ವಯ ವಿಶೇಷ ಭತ್ಯೆಯ ಹೆಚ್ಚಳವನ್ನು ತಮಗೆ ನಿರಾಕರಿಸಲಾಗಿದೆ ಎಂದು ಬಾಧಿತ ಇಎಸ್‌ಬ ವೈದ್ಯರು ಆಯೋಗದ ಮುಂದೆ ಮನವಿ ಸಲ್ಲಿಸಿರುತ್ತಾರೆ.
43. ಈ ವಿಚಾರದಲ್ಲಿ ತಾರತಮ್ಯ ಇರುವುದು ಸ್ಪಷ್ಟವಾಗಿದೆ. ಆರೋಗ್ಯ ಮತ್ತು ಕುಟುಂಬ ಕಲ್ಯಾಣ ಇಲಾಖೆಯ ವೈದ್ಯರಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಆದೇಶಗಳನ್ನು ಇಎಸ್‌ಬಿಗೂ ವೈದ್ಯರಿಗೂ ವಿಸ್ತರಿಸಲಾಗುತ್ತಿದ್ದರೂ, ಇಲಾಖೆಯ ಕೆಲವು ಸ್ನಾತಕೋತ್ತರ/ಡಿಪ್ಲೋಮಾ ಮತ್ತು ವಿಶೇಷ ತಜ್ಞ ವೈದ್ಯರಿಗೆ ವಿಶೇಷ ಭತ್ಯೆ ಹೆಚ್ಚಳವನ್ನು ನಿರಾಕರಿಸಿರುವುದಕ್ಕೆ ಕಾರಣ ಏನು ಎಂಬುದನ್ನು ತಿಳಿಸಿಲ್ಲ. ಇದನ್ನು ಉದ್ದೇಶಪೂರ್ವಕವಾಗಿ ಮಾಡಲಾಗಿದೆಯೇ ಎಂಬ ಬಗ್ಗೆ ಬಹುಶಃ ಕಾರ್ಮಿಕ ಇಲಾಖೆಯು ಪರಿಶೀಲನೆ ನಡೆಸುವ ಅಗತ್ಯವಿದೆ. ಏತನ್ಮಧ್ಯೆ ಈ ತಾರತಮ್ಯವನ್ನು ನಿವಾರಿಸಲು ಮತ್ತು ಆರೋಗ್ಯ ಮತ್ತು ಕುಟುಂಬ ಕಲ್ಯಾಣ ಇಲಾಖೆಯಲ್ಲಿನ ವೈದ್ಯರುಗಳಿಗೆ ಸರಿಸಮಾನವಾಗಿ ಇಎಸ್‌ಬಿ ಇಲಾಖೆಗೂ ಕೋಷ್ಟಕ 7.14 ಸೂಚಿಸಿರುವ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ವಿಶೇಷ ಭತ್ಯೆಯನ್ನು ವಿಸ್ತರಿಸಲು ಆಯೋಗವು ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡುತ್ತದೆ. ಆಯೋಗದೊಂದಿಗೆ ಚರ್ಚಿಸುವ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕ ಇಲಾಖೆಯು ಸಹ ಬಾಧಿತ ವೈದ್ಯರ ಬೇಡಿಕೆಗೆ ಬೆಂಬಲವನ್ನು ಸೂಚಿಸಿದೆ ಎಂಬ ಅಂಶವನ್ನು ಇಲ್ಲಿ ಉಲ್ಲೇಖಿಸಬಹುದು.
44. ಸರ್ಕಾರಿ ಆದೇಶ ದಿನಾಂಕ: 21.12.2020 ರ ಪ್ರಕಾರ ವೈದ್ಯಕೀಯ ಅಧಿಕಾರಿಗಳು ಮತ್ತು ದಂತ ವೈದ್ಯರಿಗೆ ನೀಡಲಾದ ಹೆಚ್ಚಿನ ವಿಶೇಷ ಭತ್ಯೆಯನ್ನು ನೀಡಲು ನಿರಾಕರಿಸುವ ಮೂಲಕ ತಮಗೆ ಅನ್ಯಾಯವಾಗಿದೆ ಎಂದು ಆಯುಷ್ ಇಲಾಖೆಯ ವೈದ್ಯರು ಆಯೋಗದ ಮುಂದೆ ಮನವಿ ಸಲ್ಲಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಕೋವಿಡ್-19 ಸಾಂಕ್ರಾಮಿಕ ರೋಗದ ವಿರುದ್ಧ ಹೋರಾಡಲು ಶ್ರಮವಹಿಸಿದ್ದಕ್ಕಾಗಿ ಮನ್ನಣೆ ನೀಡಲು ಮತ್ತು ಪ್ರೇರೇಪಣೆಯ ದೃಷ್ಟಿಯಿಂದ ಆರೋಗ್ಯ ಮತ್ತು ಕುಟುಂಬ ಕಲ್ಯಾಣ ಇಲಾಖೆಯ ವೈದ್ಯರಿಗೆ ಭತ್ಯೆಯಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚಳ ಮಾಡಲಾಗಿರುವ ಅಂಶವನ್ನು ಸದರಿ ಆದೇಶದಲ್ಲಿ ಸ್ಪಷ್ಟವಾಗಿ ನಮೂದಿಸಿರುವುದನ್ನು ಆಯೋಗವು ಗಮನಿಸಿದೆ. ಇದಕ್ಕೆ ಪ್ರತಿಯಾಗಿ ಆಯುಷ್ ಇಲಾಖೆಯ ವೈದ್ಯರು, ಸಾಂಕ್ರಾಮಿಕ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ತಾವು ಸಹ ಅದೇ ತರನಾದ ನಿಷ್ಠೆಯಿಂದ ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಹಿಸಿರುವುದಾಗಿಯೂ, ಈ ಸೌಲಭ್ಯದಿಂದ ತಮ್ಮನ್ನು ಹೊರತುಪಡಿಸಿರುವುದು ನ್ಯಾಯೋಚಿತವಲ್ಲವೆಂದು ಪ್ರತಿಪಾದಿಸಿರುತ್ತಾರೆ. ಆಯುಷ್ ವೈದ್ಯರು ಮಂಡಿಸಿರುವ ವಾದದಲ್ಲಿ ಕೆಲವು ಸಮರ್ಥನೀಯ ಅಂಶಗಳಿರುವುದು ನಮಗೆ ಕಂಡು

ಬರುತ್ತದೆ. ಆದಾಗ್ಯೂ, ಸರ್ಕಾರವು ಕೇವಲ ವೈದ್ಯಕೀಯ ಚಿಕಿತ್ಸಕರಿಗೆ ಮಾತ್ರವೇ ಈ ಸೌಲಭ್ಯವನ್ನು ಸೀಮಿತಗೊಳಿಸಲು ಪ್ರಜ್ಞಾಪೂರ್ವಕವಾದ ನಿರ್ಧಾರವನ್ನು ಕೈಗೊಂಡಿರುವುದು ಕಂಡು ಬರುವುದರಿಂದ, ಆಯುಷ್ ಇಲಾಖೆಯ ವೈದ್ಯರ ಬೇಡಿಕೆಯನ್ನು ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರವು ಅನುಕೂಲಕರವಾಗಿ ಪರಿಗಣಿಸಬೇಕೆಂದು ಮತ್ತು ಕೆಲವು ಹೆಚ್ಚುವರಿ ಸೌಲಭ್ಯ ಒದಗಿಸಬೇಕೆಂದು ಆಯೋಗವು ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡುತ್ತದೆ.

45. ಪಶುಸಂಗೋಪನೆ ಮತ್ತು ಪಶು ವೈದ್ಯಕೀಯ ವಿಜ್ಞಾನಗಳ ಇಲಾಖೆಯ ವೈದ್ಯರು ಸಹ ತಮಗೆ ನೀಡುತ್ತಿರುವ ವಿಶೇಷ ಭತ್ಯೆಗಳ ಕುರಿತಾಗಿ ಆಯೋಗದ ಮುಂದೆ ಮನವಿ ಮಾಡುತ್ತಾ ವೈದ್ಯಕೀಯ ಚಿಕಿತ್ಸಕರಿಗೆ ಸರಿಸಮನಾಗಿ ತಮಗೂ ಸಹ ವಿಶೇಷ ಭತ್ಯೆಯನ್ನು ನೀಡುವಂತೆ ಬೇಡಿಕೆ ಸಲ್ಲಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಆಯೋಗದ ಮುಂದೆ ಸಂಘವು ವಾದ ಮಂಡಿಸಿ, ವಿದ್ಯಾರ್ಹತೆ, ಕರ್ತವ್ಯದಲ್ಲಿನ ಶ್ರಮದಾಯಕತೆ ಮತ್ತು ರಾತ್ರಿ-ಹಗಲು ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಅವಶ್ಯಕತೆಯ ದೃಷ್ಟಿಯಿಂದ ಅವರು ಕರ್ತವ್ಯ ನಿರ್ವಹಣೆಯು ವೈದ್ಯಕೀಯ ಚಿಕಿತ್ಸಕರಿಗೆ ಸರಿಸಮನಾಗಿದ್ದು, ಸಮಾನ ಸೌಲಭ್ಯಗಳನ್ನು ನಿರಾಕರಿಸುವುದು ನ್ಯಾಯೋಚಿತವಲ್ಲವೆಂದು ಸಂಘವು ತಿಳಿಸಿದೆ. ಅವರ ವಾದದಲ್ಲಿ ಕೆಲವು ಸಮರ್ಥನೀಯ ಅಂಶಗಳಿವೆ ಎಂದು ಆಯೋಗವು ಮನಗೊಂಡಿದ್ದು, ಅವರಿಗೆ ಪ್ರಸ್ತುತ ನೀಡಲಾಗುತ್ತಿರುವ ಶೇ.25ರಷ್ಟು ವಿಶೇಷ ಭತ್ಯೆಯ ಬದಲಿಗೆ ಆಯುಷ್ ವೈದ್ಯರಿಗೆ ಅನ್ವಯವಾಗುವ ವಿಶೇಷ ಭತ್ಯೆಯ ಶೇ.50ರಷ್ಟು ಮೊತ್ತಕ್ಕೆ ಹೆಚ್ಚಿಸಲು ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡುತ್ತದೆ.
46. ಸರ್ಕಾರದ ವಿವಿಧ ಇಲಾಖೆಗಳ ವೈದ್ಯರು ಮತ್ತು ಪಶು ವೈದ್ಯಾಧಿಕಾರಿ/ವೈದ್ಯರುಗಳಿಗೆ ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಲಾದ ವಿಶೇಷ ಭತ್ಯೆಗಳ ವಿವರಗಳನ್ನು ಕೆಳಗಿನ ಕೋಷ್ಟಕ 7.14 ರಲ್ಲಿ ವಿವರಿಸಲಾಗಿದೆ.

ಕೋಷ್ಟಕ 7.14 ವೈದ್ಯಕೀಯ ಅಧಿಕಾರಿಗಳಿಗೆ ವಿಶೇಷ ಭತ್ಯೆಗಳು (ಮಾಸಿಕ ರೂ. ಗಳಲ್ಲಿ)			
ಕ್ರ. ಸಂ	ಪ್ರವರ್ಗ	ಪ್ರಸಕ್ತ ದರಗಳು	ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಿದ ದರಗಳು
1	ಆರೋಗ್ಯ ಮತ್ತು ಕುಟುಂಬ ಕಲ್ಯಾಣ ಇಲಾಖೆ		
	i) ಸೇವಾವಧಿ— 0 ರಿಂದ 6 ವರ್ಷಗಳು		
	a) ಎಂಬಿಬಿಎಸ್/ಬಿಡಿಎಸ್ ವಿದ್ಯಾರ್ಹತೆಯನ್ನು ಹೊಂದಿದ ವೈದ್ಯರು	30,500	ಬದಲಾವಣೆಯಿಲ್ಲ
	b) ಸ್ನಾತಕೋತ್ತರ ಪದವಿ/ಡಿಪ್ಲೋಮಾ ಹೊಂದಿರುವ ವೈದ್ಯರು	55,500	ಬದಲಾವಣೆಯಿಲ್ಲ
	c) ವಿಶೇಷ ತಜ್ಞ ವೈದ್ಯರು	64,500	ಬದಲಾವಣೆಯಿಲ್ಲ
	ii) ಸೇವಾವಧಿ- 6 ರಿಂದ 13 ವರ್ಷಗಳು		
	a) ಎಂಬಿಬಿಎಸ್/ಬಿಡಿಎಸ್ ವಿದ್ಯಾರ್ಹತೆಯನ್ನು ಹೊಂದಿದ ವೈದ್ಯರು	37,500	ಬದಲಾವಣೆಯಿಲ್ಲ
	b) ಸ್ನಾತಕೋತ್ತರ ಪದವಿ/ಡಿಪ್ಲೋಮಾ ಹೊಂದಿರುವ ವೈದ್ಯರು	64,500	ಬದಲಾವಣೆಯಿಲ್ಲ
	c) ವಿಶೇಷ ತಜ್ಞ ವೈದ್ಯರು	73,500	ಬದಲಾವಣೆಯಿಲ್ಲ

ಕೋಷ್ಟಕ 7.14 ವೈದ್ಯಕೀಯ ಅಧಿಕಾರಿಗಳಿಗೆ ವಿಶೇಷ ಭತ್ಯೆಗಳು (ಮಾಸಿಕ ರೂ. ಗಳಲ್ಲಿ)			
ಕ್ರ. ಸಂ	ಪ್ರವರ್ಗ	ಪ್ರಸಕ್ತ ದರಗಳು	ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಿದ ದರಗಳು
	iii) ಸೇವಾವಧಿ- 13 ರಿಂದ 20 ವರ್ಷಗಳು		
	a) ಎಂಬಿಬಿಎಸ್/ಬಿಡಿಎಸ್ ವಿದ್ಯಾರ್ಹತೆಯನ್ನು ಹೊಂದಿದ ವೈದ್ಯರು	44,500	ಬದಲಾವಣೆಯಿಲ್ಲ
	b) ಸ್ನಾತಕೋತ್ತರ ಪದವಿ/ಡಿಪ್ಲೋಮಾ ಹೊಂದಿರುವ ವೈದ್ಯರು	75,500	ಬದಲಾವಣೆಯಿಲ್ಲ
	c) ವಿಶೇಷ ತಜ್ಞ ವೈದ್ಯರು	83,500	ಬದಲಾವಣೆಯಿಲ್ಲ
	iv) ಸೇವಾವಧಿ- 20 ರಿಂದ 25 ವರ್ಷಗಳು		
	a) ಎಂಬಿಬಿಎಸ್/ಬಿಡಿಎಸ್ ವಿದ್ಯಾರ್ಹತೆಯನ್ನು ಹೊಂದಿದ ವೈದ್ಯರು	52,500	ಬದಲಾವಣೆಯಿಲ್ಲ
	b) ಸ್ನಾತಕೋತ್ತರ ಪದವಿ/ಡಿಪ್ಲೋಮಾ ಹೊಂದಿರುವ ವೈದ್ಯರು	83,500	ಬದಲಾವಣೆಯಿಲ್ಲ
	c) ವಿಶೇಷ ತಜ್ಞ ವೈದ್ಯರು	93,500	ಬದಲಾವಣೆಯಿಲ್ಲ
	v) ಸೇವಾವಧಿ - 25 ವರ್ಷಗಳಿಗಿಂತ ಮೇಲ್ಪಟ್ಟು		
	a) ಎಂಬಿಬಿಎಸ್/ಬಿಡಿಎಸ್ ವಿದ್ಯಾರ್ಹತೆಯನ್ನು ಹೊಂದಿದ ವೈದ್ಯರು	60,500	ಬದಲಾವಣೆಯಿಲ್ಲ
	b) ಸ್ನಾತಕೋತ್ತರ ಪದವಿ/ಡಿಪ್ಲೋಮಾ ಹೊಂದಿರುವ ವೈದ್ಯರು	93,500	ಬದಲಾವಣೆಯಿಲ್ಲ
	c) ವಿಶೇಷ ತಜ್ಞ ವೈದ್ಯರು	1,03,500	ಬದಲಾವಣೆಯಿಲ್ಲ
2.	ನೌಕರರ ರಾಜ್ಯ ವಿಮಾ ಇಲಾಖೆ (ಇಎಸ್ಐ)		
	i) ಸೇವಾವಧಿ- 0 ರಿಂದ 6 ವರ್ಷಗಳು		
	a) ಎಂಬಿಬಿಎಸ್/ಬಿಡಿಎಸ್ ವಿದ್ಯಾರ್ಹತೆಯನ್ನು ಹೊಂದಿದ ವೈದ್ಯರು	30,500	ಬದಲಾವಣೆಯಿಲ್ಲ
	b) ಸ್ನಾತಕೋತ್ತರ ಪದವಿ/ಡಿಪ್ಲೋಮಾ ಹೊಂದಿರುವ ವೈದ್ಯರು	42,600	55,500
	c) ವಿಶೇಷ ತಜ್ಞ ವೈದ್ಯರು	50,800	64,500
	ii) ಸೇವಾವಧಿ -6 ರಿಂದ 13 ವರ್ಷಗಳು		
	a) ಎಂಬಿಬಿಎಸ್/ಬಿಡಿಎಸ್ ವಿದ್ಯಾರ್ಹತೆಯನ್ನು ಹೊಂದಿದ ವೈದ್ಯರು	37,500	ಬದಲಾವಣೆಯಿಲ್ಲ
	b) ಸ್ನಾತಕೋತ್ತರ ಪದವಿ/ಡಿಪ್ಲೋಮಾ ಹೊಂದಿರುವ ವೈದ್ಯರು	64,500	ಬದಲಾವಣೆಯಿಲ್ಲ
	c) ವಿಶೇಷ ತಜ್ಞ ವೈದ್ಯರು	52,100	73,500

ಕೋಷ್ಟಕ 7.14 ವೈದ್ಯಕೀಯ ಅಧಿಕಾರಿಗಳಿಗೆ ವಿಶೇಷ ಭತ್ಯೆಗಳು (ಮಾಸಿಕ ರೂ. ಗಳಲ್ಲಿ)			
ಕ್ರ. ಸಂ	ಪ್ರವರ್ಗ	ಪ್ರಸಕ್ತ ದರಗಳು	ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಿದ ದರಗಳು
	iii) ಸೇವಾವಧಿ- 13 ರಿಂದ 20 ವರ್ಷಗಳು		
	a) ಎಂಬಿಬಿಎಸ್/ಬಿಡಿಎಸ್ ವಿದ್ಯಾರ್ಹತೆಯನ್ನು ಹೊಂದಿದ ವೈದ್ಯರು	44,500	ಬದಲಾವಣೆಯಿಲ್ಲ
	b) ಸ್ನಾತಕೋತ್ತರ ಪದವಿ/ಡಿಪ್ಲೋಮಾ ಹೊಂದಿರುವ ವೈದ್ಯರು	75,500	ಬದಲಾವಣೆಯಿಲ್ಲ
	c) ವಿಶೇಷ ತಜ್ಞ ವೈದ್ಯರು	83,500	ಬದಲಾವಣೆಯಿಲ್ಲ
	iv) ಸೇವಾವಧಿ-20 ರಿಂದ 25 ವರ್ಷಗಳು		
	a) ಎಂಬಿಬಿಎಸ್ /ಬಿಡಿಎಸ್ ವಿದ್ಯಾರ್ಹತೆಯನ್ನು ಹೊಂದಿದ ವೈದ್ಯರು	52,500	ಬದಲಾವಣೆಯಿಲ್ಲ
	b) ಸ್ನಾತಕೋತ್ತರ ಪದವಿ/ಡಿಪ್ಲೋಮಾ ಹೊಂದಿರುವ ವೈದ್ಯರು	83,500	ಬದಲಾವಣೆಯಿಲ್ಲ
	c) ವಿಶೇಷ ತಜ್ಞ ವೈದ್ಯರು	93,500	ಬದಲಾವಣೆಯಿಲ್ಲ
	v) ಸೇವಾವಧಿ - 25 ವರ್ಷಗಳಿಗಿಂತ ಮೇಲ್ಪಟ್ಟು		
	a) ಎಂಬಿಬಿಎಸ್/ಬಿಡಿಎಸ್ ವಿದ್ಯಾರ್ಹತೆಯನ್ನು ಹೊಂದಿದ ವೈದ್ಯರು	60,500	ಬದಲಾವಣೆಯಿಲ್ಲ
	b) ಸ್ನಾತಕೋತ್ತರ ಪದವಿ/ಡಿಪ್ಲೋಮಾ ಹೊಂದಿರುವ ವೈದ್ಯರು	93,500	ಬದಲಾವಣೆಯಿಲ್ಲ
	c) ವಿಶೇಷ ತಜ್ಞ ವೈದ್ಯರು	58,400	1,03,500
3	ಆಯುಷ್ ಇಲಾಖೆ		
	i) ಸೇವಾವಧಿ-0 ರಿಂದ 6 ವರ್ಷಗಳು		
	a) ಬಿಎಎಂಎಸ್/ಬಿಬಿಎಂಎಸ್/ಬಿಹೆಚ್‌ಎಂಎಸ್ /ಬಿಎನ್‌ವೈಎಸ್ ವಿದ್ಯಾರ್ಹತೆ ಹೊಂದಿರುವ ವೈದ್ಯರು	21,000	ಸರ್ಕಾರಿ ಆದೇಶ ದಿನಾಂಕ: 21.12.2020 ರ ಪ್ರಕಾರ ಆರೋಗ್ಯ ಮತ್ತು ಕುಟುಂಬ ಕಲ್ಯಾಣ ಇಲಾಖೆಯ ವೈದ್ಯರಿಗೆ ವಿಸ್ತರಿಸಲಾದ ಪ್ರಯೋಜನಗಳನ್ನು ಆಯುಷ್ ವೈದ್ಯರಿಗೆ ವಿಸ್ತರಿಸಲು ಕೋರಿರುವ
	b) ಸ್ನಾತಕೋತ್ತರ ಪದವಿ ಹೊಂದಿರುವ ವೈದ್ಯರು	42,000	
	ii) ಸೇವಾವಧಿ-6 ರಿಂದ 13 ವರ್ಷಗಳು		
	a) ಬಿಎಎಂಎಸ್/ಬಿಬಿಎಂಎಸ್/ಬಿಹೆಚ್‌ಎಂಎಸ್/ ಬಿಎನ್‌ವೈಎಸ್ ವಿದ್ಯಾರ್ಹತೆ ಹೊಂದಿರುವ ವೈದ್ಯರು	22,000	
	b) ಸ್ನಾತಕೋತ್ತರ ಪದವಿ ಹೊಂದಿರುವ ವೈದ್ಯರು	43,700	
	iii) ಸೇವಾವಧಿ 13 ರಿಂದ 20 ವರ್ಷಗಳು		
	a) ಬಿಎಎಂಎಸ್/ಬಿಬಿಎಂಎಸ್/ಬಿಹೆಚ್‌ಎಂಎಸ್/ ಬಿಎನ್‌ವೈಎಸ್ ವಿದ್ಯಾರ್ಹತೆ ಹೊಂದಿರುವ ವೈದ್ಯರು	23,000	
	b) ಸ್ನಾತಕೋತ್ತರ ಪದವಿ ಹೊಂದಿರುವ ವೈದ್ಯರು	44,800	

ಕೋಷ್ಟಕ 7.14 ವೈದ್ಯಕೀಯ ಅಧಿಕಾರಿಗಳಿಗೆ ವಿಶೇಷ ಭತ್ಯೆಗಳು (ಮಾಸಿಕ ರೂ. ಗಳಲ್ಲಿ)			
ಕ್ರ. ಸಂ	ಪ್ರವರ್ಗ	ಪ್ರಸಕ್ತ ದರಗಳು	ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಿದ ದರಗಳು
	iv) ಸೇವಾವಧಿ-20 ವರ್ಷಗಳಿಗಿಂತ ಮೇಲ್ಪಟ್ಟು		ಆಯುಷ್ ಇಲಾಖೆಯ ಮನವಿಯನ್ನು ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರವು ಅನುಕೂಲಕರವಾಗಿ ಪರಿಗಣಿಸಬಹುದು ಮತ್ತು ಕೆಲವು ಹೆಚ್ಚುವರಿ ಸೌಲಭ್ಯಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸಬಹುದು.
	a) ಬಿಎಎಂಎಸ್/ಬಿಯುಎಂಎಸ್/ಬಿಹೆಚ್‌ಎಂಎಸ್/ಬಿಎನ್‌ವೈಎಸ್ ವಿದ್ಯಾರ್ಹತೆ ಹೊಂದಿರುವ ವೈದ್ಯರು	23,000	
	b) ಸ್ನಾತಕೋತ್ತರ ಪದವಿ ಹೊಂದಿರುವ ವೈದ್ಯರು	44,800	
4.	ಪಶು ಸಂಗೋಪನೆ ಮತ್ತು ಪಶು ವಿಜ್ಞಾನಗಳ ಇಲಾಖೆ		
	a) ಬಿವಿಎಸ್ಸಿ ಪದವಿ ಹೊಂದಿರುವ ಪಶುವೈದ್ಯರು		
	i) ಸೇವಾವಧಿ - 0 ರಿಂದ 6 ವರ್ಷಗಳು	5,250	ಆಯುಷ್ ವೈದ್ಯರಿಗೆ ಪರಿಗಣಿಸಲಾದ ಶೇ.50 ರಷ್ಟು ವಿಶೇಷ ಭತ್ಯೆಯನ್ನು ಯಾವುದೇ ಸಮಯದಲ್ಲಿಯೂ ಪಶು ವೈದ್ಯರಿಗೂ ಪರಿಗಣಿಸಬಹುದಾಗಿದೆ
	ii) ಸೇವಾವಧಿ - 6 ರಿಂದ 13 ವರ್ಷಗಳು	5,500	
	iii) ಸೇವಾವಧಿ - 13 ರಿಂದ 20 ವರ್ಷಗಳು	5,750	
	iv) ಸೇವಾವಧಿ - 20 ವರ್ಷಗಳಿಗಿಂತ ಮೇಲ್ಪಟ್ಟು	5,750	
	b) ಸ್ನಾತಕೋತ್ತರ ಪದವಿ ಮತ್ತು ಪಿ. ಹೆಚ್. ಡಿ ವಿದ್ಯಾರ್ಹತೆ ಹೊಂದಿರುವ ಪಶುವೈದ್ಯರು		
	i) ಸೇವಾವಧಿ-0 ರಿಂದ 6 ವರ್ಷಗಳು	10,500	
	ii) ಸೇವಾವಧಿ-6 ರಿಂದ 13 ವರ್ಷಗಳು	10,925	
	iii) ಸೇವಾವಧಿ-13 ರಿಂದ 20 ವರ್ಷಗಳು	11,200	
	iv) ಸೇವಾವಧಿ-20 ವರ್ಷಗಳಿಗಿಂತ ಮೇಲ್ಪಟ್ಟು	11,200	

ಐ. ಪ್ರಭಾರ ಭತ್ಯೆ

47. ಸ್ವತಂತ್ರ ಪ್ರಭಾರ ಅಥವಾ ಹೆಚ್ಚುವರಿ ಪ್ರಭಾರ ವಹಿಸಿಕೊಳ್ಳುವ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರಿಗೆ ತತ್ಸಮಾನ ಅಥವಾ ಮೇಲ್ದರ್ಜೆಯ ಹುದ್ದೆಯ ಹೆಚ್ಚುವರಿ ಜವಾಬ್ದಾರಿಗಳನ್ನು ನಿರ್ವಹಿಸುವುದಕ್ಕೆ ಪ್ರಭಾರ ಭತ್ಯೆಯನ್ನು ಮಂಜೂರು ಮಾಡಲಾಗುತ್ತದೆ.
48. ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರವು ಇತ್ತೀಚೆಗೆ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರ ಮೂಲ ವೇತನದ ಶೇ.15 ರಷ್ಟು ದರಕ್ಕೆ ಪ್ರಭಾರ ಭತ್ಯೆಯನ್ನು ಪರಿಷ್ಕರಿಸಿರುತ್ತದೆ. ಜಾರಿಯಲ್ಲಿರುವ ಷರತ್ತು ಮತ್ತು ನಿಬಂಧನೆಗಳ ಪ್ರಕಾರ ಪರಿಷ್ಕೃತ

ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಯಲ್ಲಿಯೂ ಶೇ.15 ರಷ್ಟು ಪ್ರಭಾರ ಭತ್ಯೆಯನ್ನು ಮುಂದುವರೆಸಲು ಆಯೋಗವು ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡುತ್ತದೆ.

ಜೆ. ನಿಯೋಜನೆ ಭತ್ಯೆ/ ಅನ್ಯ ಸೇವೆ ಭತ್ಯೆ

49. ಈ ಭತ್ಯೆಯನ್ನು ವಿದೇಶಿ ಸೇವೆಯಲ್ಲಿರುವ ಮತ್ತು ರಾಜ್ಯದ ಕನ್ನಾಲ್‌ಡೇಟೆಡ್ ಫಂಡ್ ಹೊರತುಪಡಿಸಿ ಬೇರೆ ಮೂಲದಿಂದ ಸರ್ಕಾರದ ಮಂಜೂರಾತಿಯೊಂದಿಗೆ ಅವರ ವೇತನವನ್ನು ಪಡೆಯುವ ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರಿಗೆ ಪಾವತಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ. ಅವರು ತಿಂಗಳಿಗೆ ಗರಿಷ್ಠ ರೂ.200 ಕ್ಕೆ ಒಳಪಟ್ಟು ಮೂಲ ವೇತನದ 5% ರಷ್ಟು ನಿಯೋಜನೆ ಭತ್ಯೆ / ವಿದೇಶಿ ಸೇವಾ ಭತ್ಯೆಗೆ ಅರ್ಹರಾಗಿರುತ್ತಾರೆ. ಈ ಭತ್ಯೆಯನ್ನು ಕೊನೆಯದಾಗಿ 1988 ರಲ್ಲಿ ಪರಿಷ್ಕರಿಸಲಾಯಿತು.
50. ಪ್ರಸ್ತುತ ಜಾರಿಯಲ್ಲಿರುವ ಷರತ್ತು ಮತ್ತು ನಿಬಂಧನೆಗಳಡಿ, ಪ್ರತಿ ಮಾಹೆಯಾನ ಮೂಲ ವೇತನದ ಶೇ.5 ರಷ್ಟು ಮತ್ತು ಗರಿಷ್ಠ ರೂ.2000 ಗಳ ಹೆಚ್ಚಳದೊಂದಿಗೆ ಜಾರಿಯಲ್ಲಿರುವ ನಿಯೋಜನೆ ಭತ್ಯೆ/ ಅನ್ಯ ಸೇವೆ ಭತ್ಯೆಯನ್ನು ಮುಂದುವರೆಸಲು ಆಯೋಗವು ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡುತ್ತದೆ.

ಇತರೆ ಭತ್ಯೆಗಳು

ಕೆ. ವೈದ್ಯಕೀಯ ಭತ್ಯೆ

51. ಗ್ರೂಪ್ ಸಿ ಮತ್ತು ಡಿ ನೌಕರರಿಗೆ ಹೊರರೋಗಿ ವೈದ್ಯಕೀಯ ವೆಚ್ಚವನ್ನು ಭರಿಸಲು ಪ್ರತಿ ಮಾಹೆಯಾನ ರೂ.200 ಗಳ ಸಂಚಿತ ಭತ್ಯೆಯನ್ನು ನೀಡಲಾಗುತ್ತಿದೆ. ಈ ಮೊತ್ತವನ್ನು ಪ್ರತಿ ಮಾಹೆಯಾನ ರೂ.1,000 ಗಳಿಗೆ ಹೆಚ್ಚಿಸುವಂತೆ ಕೆ. ಎಸ್.ಜಿ.ಇ.ಎ ಆಯೋಗಕ್ಕೆ ಮನವಿ ಮಾಡಿರುತ್ತದೆ. ಇಂತಹ ಭತ್ಯೆಯು ನೆರೆಯ ರಾಜ್ಯಗಳಲ್ಲಿ ಜಾರಿಯಲ್ಲಿದ್ದು, ತಮಿಳುನಾಡಿನಲ್ಲಿ ಮಾಹೆಯಾನ ರೂ.300, ಆಂಧ್ರ ಪ್ರದೇಶದಲ್ಲಿ ಮಾಹೆಯಾನ ರೂ.500 ಮತ್ತು ತೆಲಂಗಾಣದಲ್ಲಿ ಮಾಹೆಯಾನ ರೂ.600 ಇರುವುದು ಆಯೋಗಕ್ಕೆ ಕಂಡುಬಂದಿದೆ. ಇದನ್ನು ಗಮನದಲ್ಲಿಟ್ಟುಕೊಂಡು, ಗ್ರೂಪ್ ಸಿ ಮತ್ತು ಡಿ ನೌಕರರಿಗಾಗಿ ಈ ಭತ್ಯೆಯನ್ನು ಪ್ರತಿ ಮಾಹೆಯಾನ ರೂ.500 ಗಳಿಗೆ ಹೆಚ್ಚಿಸಲು ಆಯೋಗವು ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡುತ್ತದೆ.

ಎಲ್. ಹೊರ ರಾಜ್ಯ ಭತ್ಯೆ

52. ಪ್ರಸ್ತುತ, ನವ ದೆಹಲಿಯಲ್ಲಿನ ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರಿ ಕಛೇರಿಗಳಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿರುವ ನೌಕರರಿಗೆ ಮೂಲ ವೇತನದ ಶೇ.35 ರಷ್ಟು ಮತ್ತು ಹೊರ ರಾಜ್ಯದ ಇತರೆ ಸ್ಥಳಗಳಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಹಿಸುವವರಿಗೆ ಮೂಲ ವೇತನದ ಶೇ.10 ರಷ್ಟು ಹೊರ ರಾಜ್ಯ ಭತ್ಯೆಯನ್ನು ನೀಡಲಾಗುತ್ತಿದೆ.
53. ಪ್ರಸ್ತುತ ಜಾರಿಯಲ್ಲಿರುವ ಷರತ್ತು ಮತ್ತು ನಿಬಂಧನೆಗಳ ಅಡಿಯಲ್ಲಿ ನವ ದೆಹಲಿಯಲ್ಲಿ ಪರಿಷ್ಕೃತ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಯ ಮೂಲ ವೇತನದ ಶೇ.35 ರಷ್ಟು ಹೊರ ರಾಜ್ಯ ಭತ್ಯೆಯನ್ನು ಮುಂದುವರೆಸಲು ಆಯೋಗವು ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡುತ್ತದೆ.
54. ಪ್ರಸ್ತುತ ಜಾರಿಯಲ್ಲಿರುವ ಷರತ್ತು ಮತ್ತು ನಿಬಂಧನೆಗಳ ಅಡಿಯಲ್ಲಿ ಹೊರ ರಾಜ್ಯದ ಇತರೆ ಸ್ಥಳಗಳಲ್ಲಿ ಪರಿಷ್ಕೃತ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಯ ಮೂಲ ವೇತನದ ಶೇ.15 ರಷ್ಟು ದರಕ್ಕೆ ಹೆಚ್ಚಿಸಲು ಸಹ ಆಯೋಗವು ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡುತ್ತದೆ.

ಭಾಗ-3

ತರಬೇತಿಗಾಗಿ ವಿಶೇಷ ಭತ್ಯೆ

ಎಂ. ತರಬೇತಿ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಿಗೆ ಸಿಬ್ಬಂದಿಯಾಗಿ ನಿಯೋಜನೆಗೊಂಡ ನೌಕರರಿಗೆ ವಿಶೇಷ ಭತ್ಯೆ

55. ತರಬೇತಿ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿ ಬೋಧಕ ಸಿಬ್ಬಂದಿಯಾಗಿ ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಹಿಸಲು ನಿಯೋಜಿಸಲಾದ ನೌಕರರಿಗಾಗಿ ಗಣನೀಯ ಪ್ರಮಾಣದ ಪ್ರೋತ್ಸಾಹಕವನ್ನು ಮೂಲ ವೇತನದ ಸುಮಾರು ಶೇ.15 ರಷ್ಟು ವಿಶೇಷ ಭತ್ಯೆಯ ರೂಪದಲ್ಲಿ ನೀಡಲು 6ನೇ ರಾಜ್ಯ ವೇತನ ಆಯೋಗವು ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಿತ್ತು. ಅಸಾಧಾರಣ ನೌಕರರು ತರಬೇತಿ ಮತ್ತು ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿ ಬೋಧಕ ಸಿಬ್ಬಂದಿಯಾಗಿ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸುವುದನ್ನು ಉತ್ತೇಜಿಸಲು ಈ ಶಿಫಾರಸ್ಸನ್ನು ಮಾಡಲಾಗಿತ್ತು. ಈ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿ ಪ್ರತಿಭಾನ್ವಿತ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳ ಮೂಲಕ ಗುಣಮಟ್ಟದ ತರಬೇತಿಯನ್ನು ಒದಗಿಸುವುದು ಇದರ ಮೂಲ ಉದ್ದೇಶವಾಗಿತ್ತು.
56. ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರ ತರಬೇತಿಯು ಪ್ರಮುಖ ಆದ್ಯತೆಯ ವಿಷಯವಾಗಬೇಕು ಎನ್ನುವುದು ಆಯೋಗದ ಅಭಿಪ್ರಾಯ. ಸರ್ಕಾರದ ಎಲ್ಲಾ ತರಬೇತಿ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿ ಬೋಧಕ ಸಿಬ್ಬಂದಿಯಾಗಿ ನಿಯುಕ್ತಿಗೊಂಡ ಅಥವಾ ನಿಯೋಜನೆಗೊಂಡ ನೌಕರರಿಗೆ ಕೋಷ್ಟಕ 7.15 ರಲ್ಲಿ ವಿವರಿಸಿದಂತೆ, ಜಾರಿಯಲ್ಲಿರುವ ವಿಶೇಷ ಭತ್ಯೆಯನ್ನು ಶೇ.25 ರಷ್ಟು ಹೆಚ್ಚಿಸಲು ಆಯೋಗವು ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡುತ್ತದೆ. ಮೈಸೂರಿನ ಆಡಳಿತ ತರಬೇತಿ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಮಹಾ ನಿರ್ದೇಶಕರೊಂದಿಗಿನ ಆಯೋಗದ ಸಮಾಲೋಚನೆಯ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ತರಬೇತಿ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಿಗೆ ಯೋಗ್ಯ ಮತ್ತು ಪ್ರತಿಭಾನ್ವಿತ ನೌಕರರನ್ನು ನಿಯುಕ್ತಿಗೊಳಿಸಲು ಅಪೇಕ್ಷಿತ ಆದ್ಯತೆ ಮತ್ತು ಪ್ರಾಮುಖ್ಯತೆ ದೊರೆಯುತ್ತಿಲ್ಲವೆಂಬ ಅನಿಸಿಕೆ ಆಯೋಗಕ್ಕೆ ಬಂದಿದೆ. ಸಿಬ್ಬಂದಿ ಮತ್ತು ಆಡಳಿತ ಸುಧಾರಣೆ ಇಲಾಖೆಯು ಈ ಪ್ರೋತ್ಸಾಹ ಧನವು ತರಬೇತಿಯ ಗುಣಮಟ್ಟದ ಮೇಲೆ ಉಂಟುಮಾಡಿರುವ ಪರಿಣಾಮದ ಮೌಲ್ಯಮಾಪನವನ್ನು ಕೈಗೊಳ್ಳುವುದು ಉಪಯುಕ್ತವಾಗಬಹುದು ಮತ್ತು ತರಬೇತಿ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿ ಅಗತ್ಯವಾದ ಪ್ರತಿಭಾನ್ವಿತ ನೌಕರರನ್ನು ನಿಯುಕ್ತಿಗೊಳಿಸುವುದನ್ನು ಮತ್ತು ಕನಿಷ್ಠ ಮೂರು ವರ್ಷಗಳ ಅವಧಿಯನ್ನು ಪೂರ್ಣಗೊಳಿಸುವುದನ್ನು ಖಚಿತಪಡಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಈ ಪ್ರೋತ್ಸಾಹಕವನ್ನು ಪರಿಣಾಮಕಾರಿಯಾಗಿ ಬಳಸಬೇಕು ಎಂಬುದು ಆಯೋಗದ ಅಭಿಪ್ರಾಯವಾಗಿದೆ.
57. ಪೊಲೀಸ್ ಇಲಾಖೆ ಸೇರಿದಂತೆ ಅನೇಕ ಇಲಾಖೆಗಳಿಗೆ ಈ ಭತ್ಯೆಯು ಅಸ್ತಿತ್ವದ ಬಗ್ಗೆಯೇ ಅರಿವಿಲ್ಲದಿರುವುದನ್ನು ಸಹ ಆಯೋಗವು ಪದೇ ಪದೇ ಗಮನಿಸಿದೆ. ಇಲಾಖಾ ಮುಖ್ಯಸ್ಥರು ಈ ಪ್ರಯೋಜನದ ಬಗ್ಗೆ ಸೂಕ್ತ ತಿಳುವಳಿಕೆ ಹೊಂದಿ, ತಮ್ಮ ವ್ಯಾಪ್ತಿಯ ತರಬೇತಿ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿ ಸಾಧ್ಯವಾದಷ್ಟು ಅತ್ಯುತ್ತಮ ಸಿಬ್ಬಂದಿಯನ್ನು ಹೊಂದುವುದನ್ನು ಖಾತರಿಪಡಿಸಿಕೊಳ್ಳುವುದು.
58. ಈ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿ ನಿಯೋಜನೆಗೊಂಡ ಮತ್ತು ನಿಯುಕ್ತಿಯಾದ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರಿಗೆ ಮಾತ್ರ ಈ ಭತ್ಯೆಯು ಅನ್ವಯವಾಗುತ್ತದೆಯೇ ಹೊರತು ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿ ನೇರವಾಗಿ ಬೋಧಕ ಸಿಬ್ಬಂದಿಯಾಗಿ ನೇಮಕಗೊಂಡವರಿಗಲ್ಲ.

ಕೋಷ್ಟಕ 7.15 ತರಬೇತಿ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿನ ಬೋಧಕ ಸಿಬ್ಬಂದಿಗೆ ವಿಶೇಷ ಭತ್ಯೆ (ಮಾಸಿಕ ರೂ. ಗಳಲ್ಲಿ)			
ಕ್ರ.ಸಂ.	ಪ್ರವರ್ಗ	ವಿಶೇಷ ಭತ್ಯೆ	
		ಪ್ರಸಕ್ತ	ಪ್ರಸ್ತಾವಿತ
1.	ಗ್ರೂಪ್ - ಎ	8,000	10,000
2.	ಗ್ರೂಪ್ - ಬಿ	6,000	7,500
3.	ಗ್ರೂಪ್ - ಸಿ	4,000	5,000

ಭಾಗ-4

ವಿಶೇಷ ಚೇತನ ನೌಕರರಿಗೆ ಭತ್ಯೆಗಳು

59. ದಿನಾಂಕ: 31.03.2023 ರಲ್ಲಿದ್ದಂತೆ ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರದಲ್ಲಿ 12,520 ವಿಶೇಷ ಚೇತನ ನೌಕರರಿದ್ದರು. ಪ್ರಸ್ತುತ, ವಿಶೇಷ ಚೇತನ ನೌಕರರಿಗೆ ಈ ಕೆಳಗಿನ ಭತ್ಯೆಗಳನ್ನು ಮತ್ತು ಸೌಲಭ್ಯಗಳನ್ನು ವಿಸ್ತರಿಸಲಾಗಿದೆ.
- ಅಂಧ ಮತ್ತು ಚಲನ-ವಲನ ವೈಕಲ್ಯತೆಯುಳ್ಳ ವಿಶೇಷ ಚೇತನ ನೌಕರರಿಗೆ ವಾಹನ ಭತ್ಯೆ.
 - ಚಲನ-ವಲನ ವೈಕಲ್ಯತೆಯುಳ್ಳ ವಿಶೇಷ ಚೇತನ ನೌಕರರಿಗೆ ವಿಶೇಷ ಯಾಂತ್ರಿಕೃತ ವಾಹನ/ಮೋಟಾರ್ ಚಾಲಿತ ವಾಹನಗಳನ್ನು ಖರೀದಿಸಲು ಸಹಾಯಧನ.
 - ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರ ವಿಶೇಷ ಚೇತನ ಮಕ್ಕಳಿಗೆ ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಭತ್ಯೆ.
60. ವಿಶೇಷ ಚೇತನ ನೌಕರರ ಸಂಘಗಳಿಂದ ಮತ್ತು ವೈಯಕ್ತಿಕವಾಗಿ ನೌಕರರಿಂದ ಹೆಚ್ಚುವರಿ ಸೌಲಭ್ಯಗಳನ್ನು ಕೋರಿ ಹಲವಾರು ಬೇಡಿಕೆಗಳನ್ನು ಮತ್ತು ಸಲಹೆಗಳನ್ನು ಆಯೋಗವು ಸ್ವೀಕರಿಸಿದ್ದು, ಅವುಗಳಲ್ಲಿ ಹಲವು ಆಯೋಗದ ಪರಿಶೀಲನಾರ್ಹ ಅಂಶಗಳ ವ್ಯಾಪ್ತಿಗೆ ಒಳಪಡದಿದ್ದರೂ, ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರದ ಮಾಹಿತಿ ಹಾಗೂ ಗಮನಕ್ಕಾಗಿ ಅವುಗಳನ್ನು ಪಟ್ಟಿ ಮಾಡಲಾಗಿದೆ. ಕೆಲವು ಪ್ರಮುಖ ಬೇಡಿಕೆಗಳೆಂದರೆ:
- ವಾಹನ ಭತ್ಯೆಯನ್ನು ಕೇವಲ ಅಂಧ ಮತ್ತು ಚಲನ-ವಲನ ವೈಕಲ್ಯತೆಯನ್ನು ಹೊಂದಿದವರಿಗೆ ಮಾತ್ರವಲ್ಲದೆ, ಭಾರತ ಸರ್ಕಾರದಲ್ಲಿರುವಂತೆ ಎದ್ದುಕಾಣುವ ಅಂಗವೈಕಲ್ಯವುಳ್ಳ ಎಲ್ಲಾ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳಿಗೂ ಈ ಭತ್ಯೆಯನ್ನು ವಿಸ್ತರಿಸುವುದು.
 - ವಾಹನ ಭತ್ಯೆಯನ್ನು ಲೆಕ್ಕ ಹಾಕಲು ಮೂಲ ವೇತನಕ್ಕೆ ತುಟ್ಟಿ ಭತ್ಯೆಯನ್ನು ಪರಿಗಣಿಸುವುದು.
 - ವಾಹನ ಭತ್ಯೆಯ ಮಂಜೂರಾತಿಯ ವಿಳಂಬವನ್ನು ತಪ್ಪಿಸುವ ಸಲುವಾಗಿ ಇಲಾಖೆಯ ಮುಖ್ಯಸ್ಥರ ಬದಲಾಗಿ ವೇತನ ಸೆಳೆಯುವ ಮತ್ತು ಬಟವಾಡೆ ಅಧಿಕಾರಿಯನ್ನು (ಡಿಡಿಓ) ವಾಹನ ಭತ್ಯೆ ಮಂಜೂರು ಮಾಡುವ ಪ್ರಾಧಿಕಾರವನ್ನಾಗಿ ನೇಮಕ ಮಾಡುವುದು.
 - ಸಾಮಾಜಿಕ ನ್ಯಾಯ ಮತ್ತು ಸಬಲೀಕರಣ ಮಂತ್ರಾಲಯದಿಂದ ವಿಶೇಷ ಚೇತನ ನೌಕರರಿಗೆ ವಿಶಿಷ್ಟ ಅಂಗವಿಕಲತೆ ಗುರುತಿನ ಚೀಟಿ (ಯುಡಿಐಡಿ) ಯನ್ನು ನೀಡಿದ ನಂತರ ವಿಶೇಷ ಚೇತನ ನೌಕರರು ತಮ್ಮ ಅಂಗವಿಕಲತೆಯನ್ನು ಸಾಬೀತುಪಡಿಸಲು ಪುನಃ ಯಾವುದೇ ಆಡಳಿತಾತ್ಮಕ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಗಳಿಗೆ ಒಳಪಡದೆ ಇರುವುದನ್ನು ಖಚಿತಪಡಿಸಿಕೊಳ್ಳತಕ್ಕದ್ದು.
 - ಕೇಂದ್ರ ಸರ್ಕಾರದಲ್ಲಿರುವಂತೆ ಅಂಗವಿಕಲರಲ್ಲದೆ ಮಕ್ಕಳನ್ನು ನೋಡಿಕೊಳ್ಳಲು ವಿಶೇಷ ಚೇತನ ಮಹಿಳಾ ನೌಕರರಿಗೆ ವಿಶೇಷ ಭತ್ಯೆಯನ್ನು ವಿಸ್ತರಿಸುವುದು.
 - ಆಧಾರ್ ಎನೇಬಲ್ಡ್ ಬಯೋಮೆಟ್ರಿಕ್ ಹಾಜರಾತಿ (AEBA) ಮೂಲಕ ಫ್ಲೆಕ್ಸಿ ಸಮಯವನ್ನು ಪರಿಚಯಿಸುವುದು, ಒಂದು ದಿನದ ಒಟ್ಟು ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಹಣಾ ಅವಧಿಯನ್ನು ಲೆಕ್ಕ ಹಾಕುವಾಗ ಊಟದ ಸಮಯವನ್ನು ಪರಿಗಣಿಸುವುದು ಹಾಗೂ ವಿಶೇಷ ಸಂದರ್ಭಗಳಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚುವರಿ ಕರ್ತವ್ಯ ನಿರ್ವಹಣಾ ಅವಧಿಯಿಂದ ವಿನಾಯಿತಿ ನೀಡುವುದು.

- AEBA ಬಳಕೆಯಿರುವಲ್ಲಿ ಅಂಧ ನೌಕರರಿಗೆ ಇ-ಹಾಜರಾತಿ ಸೌಲಭ್ಯವನ್ನು ಒದಗಿಸುವುದು.
- ಮಾನ್ಯತೆ ಪಡೆದ ಮತ್ತು ಸರ್ಕಾರದಿಂದ ಅನುದಾನಿತ ವಿಶೇಷ ಚೇತನ ಶಾಲೆಗಳ ಸಿಬ್ಬಂದಿಗೆ ಪಿಂಚಣಿ ಸೌಲಭ್ಯವನ್ನು ವಿಸ್ತರಿಸುವುದು.
- ಎಲ್ಲಾ ಇಲಾಖೆಗಳಲ್ಲಿ ವಿಶೇಷ ಚೇತನರಿಗಾಗಿ ಕಲ್ಯಾಣ ಸಮಿತಿಗಳನ್ನು ಸ್ಥಾಪಿಸುವುದು.
- ವಿಶೇಷ ಚೇತನ ನೌಕರರಿಗಾಗಿ ಮತ್ತು ವಿಶೇಷ ಚೇತನ ಮಕ್ಕಳಿರುವ ನೌಕರರಿಗಾಗಿ ಅಗತ್ಯವಿರುವ ವೈದ್ಯಕೀಯ ಪರೀಕ್ಷೆಗಳಿಗೆ/ಸಮಾಲೋಚನೆಗೆ/ಸಹಾಯಕ ಸಾಧನಗಳಿಗೆ ಹೊಂದಿಕೊಳ್ಳುವುದಕ್ಕೆ ಅಗತ್ಯತೆಯ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ಒಂದು ಕ್ಯಾಲೆಂಡರ್ ವರ್ಷದಲ್ಲಿ 4 ದಿನಗಳ ವಿಶೇಷ ರಜೆಯನ್ನು ಅನುಮತಿಸುವುದು.
- ದಿನನಿತ್ಯದ ಕಛೇರಿ ಕೆಲಸಗಳಲ್ಲಿ ಅವರಿಗೆ ಸಹಾಯಕವಾಗುವಂತಹ ಲ್ಯಾಪ್‌ಟಾಪ್‌ಗಳು, ತಾಂತ್ರಿಕ ಸಹಾಯಕಗಳು, ಎಐ-ಆಧಾರಿತ ಸ್ಕಾರ್ಟ್ ಗ್ಲಾಸ್‌ಗಳು ಮತ್ತು ಇತರೆ ಉಪಕರಣಗಳನ್ನು ಬಳಕೆ ಮಾಡುವಲ್ಲಿ ಬೇಕಾಗುವ ತರಬೇತಿಗಾಗಿ 3 ತಿಂಗಳವರೆಗಿನ ವೇತನ ಸಹಿತ ರಜೆಯನ್ನು ವಿಸ್ತರಿಸುವುದು.
- ನಿವೃತ್ತಿ ಸೌಲಭ್ಯಗಳನ್ನು ಲೆಕ್ಕ ಹಾಕುವಾಗ ನೇಮಕಾತಿಯ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ನೀಡಲಾದ ವಯೋಮಿತಿ ಸಡಿಲಿಕೆಯ ಅವಧಿಯನ್ನು ಪರಿಗಣನೆಗೆ ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳುವುದು.
- ಎದ್ದು ಕಾಣುವ ಅಂಗವೈಕಲ್ಯತೆ (Benchmark disability) ಹೊಂದಿರುವ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳು ಎದುರಿಸುತ್ತಿರುವ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಪರಿಗಣಿಸಿ ಎಲ್‌ಟಿಸಿ ಸೌಲಭ್ಯವನ್ನು ಪಡೆಯುವಾಗ ಎಲ್‌ಟಿಸಿ ನಿಯಮಗಳನ್ನು ಸಡಿಲಿಸಿ ಸ್ವಂತ ವಾಹನವನ್ನು ಬಳಕೆ ಮಾಡಲು ಅನುಮತಿಸುವುದು.
- ಇತರೆ ನೌಕರರಿಗೆ ಲಭ್ಯವಿರುವ ವರ್ಗಾವಣೆ ಅನುದಾನದ ಒಂದೂವರೆ ಪಟ್ಟು ಸಮನಾದ ಅನುದಾನವನ್ನು ವಿಶೇಷ ಚೇತನ ನೌಕರರಿಗೆ ಅನುಮತಿಸುವುದು.
- ಶಾಲಾ ಶಿಕ್ಷಣ ಮತ್ತು ಸಾಕ್ಷರತಾ ಇಲಾಖೆಯ ಪ್ರಾಥಮಿಕ ಶಾಲಾ ಶಿಕ್ಷಕರು ಮತ್ತು ವಿಕಲಚೇತನರ ಹಾಗೂ ಹಿರಿಯ ನಾಗರಿಕರ ಸಬಲೀಕರಣ ನಿರ್ದೇಶನಾಲಯದ ಅಡಿಯಲ್ಲಿರುವ ಎದ್ದುಕಾಣುವ ಅಂಗವೈಕಲ್ಯವುಳ್ಳ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳಿಗಾಗಿ ಇರುವ ವಿಶೇಷ ಶಾಲೆಗಳಿಗೆ ನೇಮಕಗೊಳ್ಳುವ ಶಿಕ್ಷಕರಿಗೆ ಈ ಹಿಂದೆ ಚಾಲ್ತಿಯಲ್ಲಿದ್ದಂತೆ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳಲ್ಲಿ ಸಮಾನತೆಯನ್ನು ಪುನರ್‌ಸ್ಥಾಪಿಸುವುದು.

ಎನ್. ಶಿಫಾರಸ್ಸುಗಳು

61. ಆಯೋಗವು ವಿವಿಧ ಬೇಡಿಕೆಗಳನ್ನು ಹಾಗೂ ಮನವಿಗಳನ್ನು ಪರಿಶೀಲಿಸಿದ್ದು, ಈ ಕೆಳಗಿನಂತೆ ಶಿಫಾರಸ್ಸುಗಳನ್ನು ಮಾಡಿದೆ:

- ವಾಹನ ಭತ್ಯೆಯನ್ನು ಕೇವಲ ಅಂಧ ಮತ್ತು ಚಲನ-ವಲನ ವೈಕಲ್ಯತೆಯುಳ್ಳ ವಿಶೇಷ ಚೇತನ ನೌಕರರಿಗೆ ಮಾತ್ರವೇ ಸೀಮಿತಗೊಳಿಸುವ ಬದಲಾಗಿ ಕೇಂದ್ರ ಸರ್ಕಾರದಲ್ಲಿರುವಂತೆ ಎಲ್ಲಾ ವಿಶೇಷ ಚೇತನ ನೌಕರರಿಗೆ ಈ ಸೌಲಭ್ಯವನ್ನು ವಿಸ್ತರಿಸುವುದು. ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಯ ಪರಿಷ್ಕರಣೆಯೊಂದಿಗೆ ಶೇ.6 ರ ಪ್ರಸ್ತುತ ದರದಲ್ಲಿ ವಾಹನ ಭತ್ಯೆ ಪ್ರಮಾಣವೂ ಹೆಚ್ಚಾಗುವುದರಿಂದ

ಆಯೋಗವು ಈ ಕೆಳಗಿನ ಕಾರ್ಯವಿಧಾನದ ಬದಲಾವಣೆಗಳೊಂದಿಗೆ ಈ ದರವನ್ನು ಮುಂದುವರಿಸಲು ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡುತ್ತದೆ.

- ವಿಶೇಷ ಚೇತನರ ಹಕ್ಕುಗಳ ಅಧಿನಿಯಮ, 2016 ರ ಅಡಿಯಲ್ಲಿ ಇವರು ನೇಮಕವಾಗಿರುವುದರಿಂದ ವಾಹನ ಭತ್ಯೆಯನ್ನು ಪಡೆಯಲು ಮತ್ತೊಂದು ವೈದ್ಯಕೀಯ ಪ್ರಮಾಣ ಪತ್ರವನ್ನು ಸಲ್ಲಿಸಲು ಒತ್ತಾಯಿಸತಕ್ಕದ್ದಲ್ಲ.
 - ಇದೇ ಕಾರಣಕ್ಕಾಗಿ ಸಂಬಂಧಪಟ್ಟ ವೇತನ ಬಟವಾಡೆ ಅಧಿಕಾರಿಯನ್ನು (ಡಿಡಿಒ) ವಾಹನ ಭತ್ಯೆ ಮಂಜೂರು ಮಾಡುವ ಪ್ರಾಧಿಕಾರಿಯನ್ನಾಗಿ ನೇಮಿಸುವುದು.
 - ಎಲ್ಲಾ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರ ವಿಶೇಷ ಚೇತನ ಮಕ್ಕಳ ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಭತ್ಯೆಯನ್ನು ಪ್ರತಿ ಮಗುವಿಗೆ ಪ್ರತಿ ಮಾಹೆಯಾನ ರೂ.1000 ದಿಂದ ರೂ.2000 ಗಳಿಗೆ ಜಾರಿಯಲ್ಲಿರುವ ಷರತ್ತು ಮತ್ತು ನಿಬಂಧನೆಗಳಿಗೊಳಪಟ್ಟು ಹೆಚ್ಚಿಸುವುದು.
 - ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ವಿಶೇಷ ಚೇತನರ ದಕ್ಷತೆಯನ್ನು ಮತ್ತು ಅನುಕೂಲತೆಯನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸುವ ದೃಷ್ಟಿಯಿಂದ 6ನೇ ರಾಜ್ಯ ವೇತನ ಆಯೋಗವು ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಿದಂತೆ ಲ್ಯಾಪ್‌ಟಾಪ್‌ಗಳು, ತಾಂತ್ರಿಕ ಸಹಾಯಕರುಗಳು, ಎಐ-ಆಧಾರಿತ ಸ್ಕಾರ್ಟ್ ಗ್ಲಾಸ್‌ಗಳು ಮತ್ತು ಇತರೆ ಸಾಧನಗಳನ್ನು ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳಗಳಲ್ಲಿ ಒದಗಿಸುವುದನ್ನು ಆಯೋಗವು ಪುನರುಚ್ಚರಿಸುತ್ತದೆ.
 - ವಿಶೇಷ ಚೇತನರು ತಮ್ಮ ಸ್ವಂತ ಬಳಕೆಗಾಗಿ ಇಂತಹ ಸಾಧನಗಳನ್ನು ಪಡೆದುಕೊಳ್ಳುವುದನ್ನು ಪ್ರೋತ್ಸಾಹಿಸಲು ಬಡ್ತಿರಹಿತ ಮುಂಗಡವನ್ನು ರೂ.50,000 ಗಳವರೆಗೆ ಅಥವಾ ಉಪಕರಣದ ದರ, ಇವೆರಡರಲ್ಲಿ ಯಾವುದು ಕಡಿಮೆಯೋ ಅಷ್ಟನ್ನು ಮಂಜೂರು ಮಾಡುವುದು ಮತ್ತು ಇದನ್ನು 10 ಮಾಸಿಕ ಕಂತುಗಳಲ್ಲಿ ಹಿಂಪಡೆಯುವುದು.
 - ವಿಶೇಷ ಚೇತನರಿಗಾಗಿ ವಿನ್ಯಾಸಗೊಳಿಸಲಾದ ವಿಶೇಷ ವಾಹನಗಳ ದರಗಳಲ್ಲಿನ ಏರಿಕೆಯನ್ನು ಗಮನಿಸಿ ಪ್ರಸ್ತುತ ಇರುವ ಗರಿಷ್ಠ ರೂ.40,000 ಗಳ ಮಿತಿ ಮತ್ತು ವಾಹನ ದರದ ಶೇ.30 ರಷ್ಟಿರುವ ಸಹಾಯಧನವನ್ನು, ಅನುಕ್ರಮವಾಗಿ ರೂ.60,000 ಮತ್ತು ಶೇ.40 ರಷ್ಟಕ್ಕೆ ಜಾರಿಯಲ್ಲಿರುವ ಷರತ್ತು ಮತ್ತು ನಿಬಂಧನೆಗಳಿಗೆ ಒಳಪಟ್ಟು ಹೆಚ್ಚಿಸಲು ಆಯೋಗವು ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡುತ್ತದೆ.
62. ಮುಂದುವರೆದು, ಎಲ್ಲಾ ಕಛೇರಿಗಳಲ್ಲಿ ವಿಶೇಷ ಚೇತನ ನೌಕರರಿಗಾಗಿ ಫ್ಲೆಕ್ಸಿ ಸಮಯ, ವಿಶೇಷ ಚೇತನ ನೌಕರರಿಗಾಗಿ ಆಧಾರ್ ಎನೇಬಲ್ಡ್ ಬಯೋಮೆಟ್ರಿಕ್ ಹಾಜರಾತಿ (ಎಇಬಿಎ) ಜಾರಿಗೊಳಿಸುವ ಮತ್ತು ವಿಶೇಷ ಚೇತನ ನೌಕರರ ಕುಂದುಕೊರತೆಗಳ ಶೀಘ್ರ ನಿವಾರಣೆಗಾಗಿ ಸಮರ್ಪಕ ಉಪಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಅಳವಡಿಸಿಕೊಳ್ಳುವ ಬಗ್ಗೆ ಸಲ್ಲಿಸಲಾದ ಮನವಿಗಳನ್ನು ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರವು ಅನುಕೂಲಕರವಾಗಿ ಪರಿಗಣಿಸಬೇಕೆಂದು ಆಯೋಗವು ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡುತ್ತದೆ.

ಭಾಗ-5

ಸಾಲಗಳು ಮತ್ತು ಮುಂಗಡಗಳು

63. ಕೇಂದ್ರ ಮತ್ತು ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರಗಳೆರಡು ತಮ್ಮ ನೌಕರರಿಗಾಗಿ ವಿವಿಧ ಸಾಲಗಳು ಮತ್ತು ಮುಂಗಡಗಳನ್ನು ಮಂಜೂರು ಮಾಡುತ್ತವೆ. ವೇತನ ಮತ್ತು ಉಳಿತಾಯಗಳು ಕಡಿಮೆಯಿದ್ದು, ಬ್ಯಾಂಕುಗಳು ಮತ್ತು ವಾಣಿಜ್ಯ ಲೇವಾ ದೇವಿ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಸುಲಭವಾಗಿ ಸಾಲ ನೀಡದಿದ್ದಂತಹ ಸಂದರ್ಭಗಳಲ್ಲಿ ತಮ್ಮ ಸಾಮಾಜಿಕ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳ ಅಥವಾ ದಿನಬಳಕೆ ವಸ್ತುಗಳನ್ನು ಖರೀದಿಸುವಂತಹ ದೊಡ್ಡ ಮಟ್ಟದ ವೆಚ್ಚಗಳನ್ನು ಭರಿಸುವುದಕ್ಕಾಗಿ ನೌಕರರಿಗೆ ಈ ಮುಂಗಡಗಳು ಸಹಾಯಕವಾಗಿರುತ್ತವೆ. ಪ್ರಚಲಿತದಲ್ಲಿರುವ ಮುಂಗಡಗಳು ಮತ್ತು ಅವುಗಳ ಬಗ್ಗೆ ನಮ್ಮ ಶಿಫಾರಸ್ಸುಗಳನ್ನು ಈ ಕೆಳಕಂಡಂತೆ ಇವೆ:

ಒ. ಹಬ್ಬದ ಮುಂಗಡ

64. ಸರ್ಕಾರವು ಇತ್ತೀಚಿಗೆ ಹಬ್ಬದ ಮುಂಗಡವನ್ನು ರೂ.10,000 ಗಳಿಂದ ರೂ.25,000 ಗಳಿಗೆ ಹೆಚ್ಚಿಸಿರುವುದನ್ನು ಆಯೋಗವು ಗಮನಿಸಿದೆ. ಈ ಮುಂಗಡವು ಬಡ್ಡಿ ರಹಿತವಾಗಿದ್ದು 10 ತಿಂಗಳ ಕಂತುಗಳಲ್ಲಿ ಮರುಪಾವತಿಸಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಈ ಮುಂಗಡವನ್ನು ಇತ್ತೀಚೆಗಷ್ಟೆ ಪರಿಷ್ಕರಿಸಿರುವ ಅಂಶವನ್ನು ಪರಿಗಣಿಸಿ ಇದರಲ್ಲಿ ಯಾವುದೇ ಬದಲಾವಣೆಯ ಅಗತ್ಯವಿಲ್ಲವೆಂದು ಆಯೋಗವು ಅಭಿಪ್ರಾಯ ಪಡುತ್ತದೆ.

ಪಿ. ಮೋಟಾರು ವಾಹನ ಮುಂಗಡ

ಮೋಟಾರು ಕಾರು ಖರೀದಿಗಾಗಿ ಮುಂಗಡ:

65. ಪ್ರಸ್ತುತದಲ್ಲಿ, ರೂ.67,550-00 ಅಥವಾ ಮೇಲ್ಪಟ್ಟ ಮೂಲ ವೇತನ ಪಡೆಯುತ್ತಿರುವ ಸಿಬ್ಬಂದಿಯು ಕಾರು ಖರೀದಿಗಾಗಿ ಗರಿಷ್ಠ ರೂ.3.00 ಲಕ್ಷಗಳ ಮಿತಗೊಳಪಟ್ಟು 16 ತಿಂಗಳ ಮೂಲ ವೇತನದಷ್ಟು ಮುಂಗಡವನ್ನು ಪಡೆಯಲು ಅರ್ಹರಾಗಿರುತ್ತಾರೆ. ಈ ಮುಂಗಡವನ್ನು ವಾರ್ಷಿಕ ಶೇ.12.50 ರ ಬಡ್ಡಿ ದರದಲ್ಲಿ ನೀಡಲಾಗುತ್ತದೆ. ಅಸಲನ್ನು 100 ತಿಂಗಳುಗಳು ಮತ್ತು ಬಡ್ಡಿಯನ್ನು 20 ತಿಂಗಳುಗಳಲ್ಲಿ ಮರು ಪಾವತಿಸಲು ಅವಕಾಶವಿರುತ್ತದೆ.
66. ಪ್ರಸ್ತುತ ಜಾರಿಯಲ್ಲಿರುವ ಷರತ್ತು ಮತ್ತು ನಿಬಂಧನೆಗಳಿಗೆ ಒಳಪಟ್ಟು internal combustion (ಐಸಿ) ಇಂಜಿನ್‌ಗಳುಳ್ಳ ವಾಹನಗಳಿಗೆ ಗರಿಷ್ಠ ಮಿತಿಯನ್ನು ರೂ.6 ಲಕ್ಷಗಳಿಗೆ ಪರಿಷ್ಕರಣೆಯೊಂದಿಗೆ ಈಗಿರುವಂತೆ 16 ತಿಂಗಳ ಪರಿಷ್ಕೃತ ಮೂಲ ವೇತನದಷ್ಟು ಮುಂಗಡವನ್ನು ಮಂಜೂರು ಮಾಡಲು ಆಯೋಗವು ಶಿಫಾರಸು ಮಾಡುತ್ತದೆ.
67. ವಿದ್ಯುತ್ ವಾಹನಗಳನ್ನು ಪ್ರೋತ್ಸಾಹಿಸುವ ನಿಟ್ಟಿನಲ್ಲಿ, ಐಸಿ ಇಂಜಿನ್‌ಗಳಿಗೆ ಅನ್ವಯವಾಗುವ ಅರ್ಹತೆ ಮತ್ತು ಮರುಪಾವತಿ ಷರತ್ತುಗಳೊಂದಿಗೆ ಗರಿಷ್ಠ ರೂ.10 ಲಕ್ಷಗಳ ಮಿತಗೊಳಪಟ್ಟು, ವಿದ್ಯುತ್ ವಾಹನ ಖರೀದಿಗಾಗಿ ಮುಂಗಡ ಹಣವನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸಲು ಆಯೋಗವು ಶಿಫಾರಸು ಮಾಡುತ್ತದೆ.

ಮೋಟಾರು ಸೈಕಲ್ /ಸ್ಕೂಟರ್ ಖರೀದಿಗಾಗಿ ಮುಂಗಡ

68. ಪ್ರಸ್ತುತದಲ್ಲಿ, ರೂ.34,300 ಅಥವಾ ಮೇಲ್ಪಟ್ಟ ಮೂಲ ವೇತನವನ್ನು ಪಡೆಯುತ್ತಿರುವ ಸಿಬ್ಬಂದಿಯು, ಮೋಟಾರು ಸೈಕಲ್/ಸ್ಕೂಟರ್ ಖರೀದಿಸಲು ವಾರ್ಷಿಕ ಶೇ.11.50 ರ ಬಡ್ಡಿ ದರದಲ್ಲಿ ಗರಿಷ್ಠ ರೂ.50,000

ಗಳ ಮಿತಿಗೊಳಪಟ್ಟು ಮೂಲ ವೇತನದ 8 ತಿಂಗಳವರೆಗಿನ ಮುಂಗಡಕ್ಕೆ ಅರ್ಹರಾಗಿರುತ್ತಾರೆ. ಅಸಲನ್ನು 60 ತಿಂಗಳಲ್ಲಿ ಮತ್ತು ಬಡ್ಡಿಯನ್ನು 12 ತಿಂಗಳಲ್ಲಿ ಮರು ಪಾವತಿಸಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ.

69. ಐಸಿ ಇಂಜಿನ್‌ಗಳಿರುವ ದ್ವಿಚಕ್ರ ವಾಹನಗಳಿಗಾಗಿ ಪರಿಷ್ಕೃತ ಗರಿಷ್ಠ ಮೊತ್ತ ರೂ.80,000 ಗಳ ಮಿತಿಗೊಳಪಟ್ಟು ಜಾರಿಯಲ್ಲಿರುವ ಷರತ್ತು ಮತ್ತು ನಿಬಂಧನೆಗಳೊಂದಿಗೆ 8 ತಿಂಗಳ ಪರಿಷ್ಕೃತ ಮೂಲ ವೇತನದ ಮುಂಗಡವನ್ನು ಮಂಜೂರು ಮಾಡಲು ಆಯೋಗವು ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡುತ್ತದೆ.
70. ಐಸಿ ಇಂಜಿನ್‌ಗಳಿರುವ ದ್ವಿಚಕ್ರ ವಾಹನಗಳಿಗೆ ಅನ್ವಯವಾಗುವ ಅರ್ಹತೆ ಮತ್ತು ಮರುಪಾವತಿ ಷರತ್ತುಗಳೊಂದಿಗೆ ಗರಿಷ್ಠ ರೂ.1.25 ಲಕ್ಷಗಳ ಮಿತಿಗೊಳಪಟ್ಟು ವಿದ್ಯುತ್ ದ್ವಿಚಕ್ರ ವಾಹನಗಳನ್ನು ಖರೀದಿಸುವುದಕ್ಕಾಗಿ ಮುಂಗಡ ಹಣದ ಪ್ರಮಾಣವನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸಲು ಸಹ ಆಯೋಗವು ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡುತ್ತದೆ.

ಬೈಸಿಕಲ್/ಇ-ಬೈಸಿಕಲ್ ಖರೀದಿಗಾಗಿ ಮುಂಗಡ

71. ಪ್ರಸ್ತುತದಲ್ಲಿ ರೂ.28,950 ಅಥವಾ ಮೇಲ್ಪಟ್ಟ ಮೂಲ ವೇತನ ಪಡೆಯುವ ಸಿಬ್ಬಂದಿಯು ಬೈಸಿಕಲ್ ಖರೀದಿಗಾಗಿ ವಾರ್ಷಿಕ ಶೇ.9 ರ ಬಡ್ಡಿ ದರದಲ್ಲಿ 20 ತಿಂಗಳ ಮೂಲ ವೇತನದವರೆಗೆ, ಗರಿಷ್ಠ ರೂ.3000 ಗಳ ಮಿತಿಗೊಳಪಟ್ಟು ಮುಂಗಡ ಹಣಕ್ಕೆ ಅರ್ಹರಾಗಿರುತ್ತಾರೆ. ಅಸಲು ಹಣವನ್ನು 20 ತಿಂಗಳುಗಳಲ್ಲಿ ಮತ್ತು ಬಡ್ಡಿ ಹಣವನ್ನು 10 ತಿಂಗಳುಗಳಲ್ಲಿ ಮರು ಪಾವತಿಸಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ.
72. ಚಾಲ್ತಿಯಲ್ಲಿರುವ ಷರತ್ತು ಮತ್ತು ನಿಬಂಧನೆಗಳಿಗೆ ಒಳಪಟ್ಟು ಬೈಸಿಕಲ್ ಖರೀದಿಗಾಗಿ ರೂ.10,000 ಗಳ ಗರಿಷ್ಠ ಮಿತಿಯೊಂದಿಗೆ ಪರಿಷ್ಕೃತ ಮೂಲ ವೇತನದ 20 ತಿಂಗಳುಗಳ ಮುಂಗಡವನ್ನು ಮುಂದುವರಿಸಲು ಆಯೋಗವು ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡುತ್ತದೆ.
73. ಬೈಸಿಕಲ್‌ಗಳಿಗೆ ಅನ್ವಯವಾಗುವ ಅರ್ಹತೆ ಮತ್ತು ಮರುಪಾವತಿ ಷರತ್ತುಗಳೊಂದಿಗೆ ವಿದ್ಯುತ್ ಬೈಸಿಕಲ್‌ನ್ನು ಖರೀದಿಸಲು ಗರಿಷ್ಠ ಮಿತಿ ರೂ.30,000 ಗಳಿಗೆ ಮುಂಗಡದ ಪ್ರಮಾಣವನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸಲು ಆಯೋಗವು ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡುತ್ತದೆ.

ಕ್ಯೂ. ಕಂಪ್ಯೂಟರ್ ಖರೀದಿಗಾಗಿ ಮುಂಗಡ

74. ಪ್ರಸ್ತುತದಲ್ಲಿ, ರೂ.39,800 ಅಥವಾ ಮೇಲ್ಪಟ್ಟ ಮೂಲ ವೇತನ ಪಡೆಯುವ ಸಿಬ್ಬಂದಿಯು ಕಂಪ್ಯೂಟರ್ ಖರೀದಿಗಾಗಿ ವಾರ್ಷಿಕ ಶೇ.8.50 ಬಡ್ಡಿ ದರದಲ್ಲಿ ಮೂಲ ವೇತನದ 72 ತಿಂಗಳವರೆಗಿನ ಗರಿಷ್ಠ ಮೊತ್ತ ರೂ.40,000 ಮಿತಿ ಅಥವಾ ಕಂಪ್ಯೂಟರ್ ದರ, ಇವೆರಡರಲ್ಲಿ ಯಾವುದು ಕಡಿಮೆಯೋ ಆ ಮೊತ್ತದ ಮುಂಗಡವನ್ನು ಪಡೆಯಲು ಅರ್ಹರಾಗಿರುತ್ತಾರೆ. ಅಸಲನ್ನು 72 ತಿಂಗಳುಗಳಲ್ಲಿ (ಗರಿಷ್ಠ) ಮತ್ತು ಬಡ್ಡಿಯನ್ನು 28 ತಿಂಗಳುಗಳಲ್ಲಿ (ಗರಿಷ್ಠ) ಮರು ಪಾವತಿಸಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ.
75. 72 ತಿಂಗಳುಗಳ ಪರಿಷ್ಕೃತ ಮೂಲ ವೇತನವನ್ನು ಉಳಿಸಿಕೊಂಡು, ಗರಿಷ್ಠ ರೂ.60,000 ಗಳಿಗೆ ಮುಂಗಡವನ್ನು ಪರಿಷ್ಕರಿಸಲು ಆಯೋಗವು ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡುತ್ತದೆ ಮತ್ತು ಅಸಲನ್ನು 36 ತಿಂಗಳಲ್ಲಿ (ಗರಿಷ್ಠ) ಮತ್ತು ಬಡ್ಡಿಯನ್ನು (ಗರಿಷ್ಠ) 12 ತಿಂಗಳಲ್ಲಿ ಮರುಪಾವತಿಸುವ ಷರತ್ತನ್ನು ವಿಧಿಸುವುದು.

ಆರ್. ಸೋಲಾರ ವಾಟರ್ ಹೀಟರ್ ಮುಂಗಡ, ಸೋಲಾರ ಕುಕ್ಕರ್ ಮುಂಗಡ, ಮೊಪೆಡ್ ಮುಂಗಡ ಮತ್ತು ಮೋಟಾರು ವಾಹನ ದುರಸ್ತಿ ಮುಂಗಡ, ಉಪಕರಣಗಳ ಮುಂಗಡ

76. ಆಯೋಗವು ಈ ಮುಂಗಡಗಳನ್ನು ಮುಂದುವರಿಸದೇ ಇರುವುದಕ್ಕೆ ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡುತ್ತದೆ.

ಎಸ್. ಮನೆ ನಿರ್ಮಾಣ/ ಮನೆ ಖರೀದಿಗಾಗಿ ಮುಂಗಡ

77. ಪ್ರಸ್ತುತದಲ್ಲಿ, ಮನೆ ನಿರ್ಮಾಣ/ಮನೆ ಖರೀದಿಗಾಗಿ 70 ತಿಂಗಳ ಮೂಲ ವೇತನವನ್ನು ಗ್ರೂಪ್ ಎ ಪ್ರವರ್ಗದವರಿಗಾಗಿ ಗರಿಷ್ಠ ರೂ.40 ಲಕ್ಷಗಳವರೆಗೆ ಮತ್ತು ಇತರೆ ಪ್ರವರ್ಗದವರಿಗಾಗಿ ರೂ.25 ಲಕ್ಷಗಳವರೆಗೆ ಶೇ.8.50 ಬಡ್ಡಿ ದರದಲ್ಲಿನ ಮುಂಗಡಕ್ಕೆ ನೌಕರರು ಅರ್ಹರಾಗಿರುತ್ತಾರೆ. ಅಸಲನ್ನು 180 ತಿಂಗಳಲ್ಲಿ (ಗರಿಷ್ಠ) ಮತ್ತು ಬಡ್ಡಿಯನ್ನು 60 ತಿಂಗಳಲ್ಲಿ (ಗರಿಷ್ಠ) ಮರು ಪಾವತಿಸಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ.

78. ಮನೆ ನಿರ್ಮಾಣ / ಮನೆ ಖರೀದಿಗಾಗಿ 70 ತಿಂಗಳ ಪರಿಷ್ಕೃತ ಮೂಲ ವೇತನವನ್ನು ಉಳಿಸಿಕೊಂಡು ಗ್ರೂಪ್ ಎ ಪ್ರವರ್ಗಕ್ಕೆ ಗರಿಷ್ಠ ರೂ.65 ಲಕ್ಷ ಮತ್ತು ಇತರೆ ಪ್ರವರ್ಗಗಳಿಗೆ ರೂ.40 ಲಕ್ಷಗಳ ಮಿತಗೊಳಪಟ್ಟು ಜಾರಿಯಲ್ಲಿರುವ ಷರತ್ತು ಮತ್ತು ನಿಬಂಧನೆಗಳೊಂದಿಗೆ ಮುಂಗಡದ ಪ್ರಮಾಣವನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸಲು ಆಯೋಗವು ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡುತ್ತದೆ.

ಭಾಗ-6

ರಜೆ ಸಂಬಂಧಿತ ಸೌಲಭ್ಯಗಳು

79. ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರಿಗೆ ಪ್ರತಿ ವರ್ಷ 30 ದಿನಗಳ ಗಳಿಕೆ ರಜೆಯನ್ನು ಮಂಜೂರು ಮಾಡಲಾಗುತ್ತದೆ. ಅವರು ಪ್ರತಿ ವರ್ಷವೂ 15 ದಿನಗಳ ಗಳಿಕೆ ರಜೆ ನಗದೀಕರಣವನ್ನು ಪಡೆಯಬಹುದು ಮತ್ತು ನಿವೃತ್ತಿಯವರೆಗೆ 300 ದಿನಗಳ ಗಳಿಕೆ ರಜೆಯನ್ನು ಸಂಗ್ರಹಿಸಿಕೊಳ್ಳಬಹುದು. ಪ್ರಸಕ್ತದಲ್ಲಿರುವ, ವರ್ಷಕ್ಕೆ 15 ದಿನಗಳ ಗಳಿಕೆ ರಜೆ ನಗದೀಕರಣ ಸೌಲಭ್ಯದ ಬದಲಾಗಿ 30 ದಿನಗಳಿಗೆ ಮತ್ತು 300 ದಿನಗಳ ಗಳಿಕೆ ರಜೆಯ ಸಂಗ್ರಹಣೆಯನ್ನು 400 ದಿನಗಳಿಗೆ ಹೆಚ್ಚಿಸುವಂತೆ ಹಲವು ನೌಕರರ ಸಂಘಗಳು ಮತ್ತು ವೈಯಕ್ತಿಕವಾಗಿ ನೌಕರರಿಂದ ಮನವಿಗಳನ್ನು ಆಯೋಗವು ಸ್ವೀಕರಿಸಿರುತ್ತದೆ.
80. ಗಳಿಕೆ ರಜೆ ನಗದೀಕರಣ ಮಾಡಬಹುದಾದ ಭಾಗದಲ್ಲಿ ಮತ್ತಷ್ಟು ಕಡಿತಗೊಳಿಸುವುದರಿಂದ, ಗಳಿಕೆ ರಜೆಯ ಉದ್ದೇಶಕ್ಕೆ ವಿರುದ್ಧವಾಗಲಿದೆ ಎಂಬುದು ಆಯೋಗದ ಅಭಿಪ್ರಾಯವಾಗಿದೆ. ಆದ್ದರಿಂದ, ಪ್ರಸ್ತುತ, ಜಾರಿಯಲ್ಲಿರುವ ಗಳಿಕೆ ರಜೆ ನಗದೀಕರಣದಲ್ಲಿ ಮತ್ತು ಗಳಿಕೆ ರಜೆ ಸಂಗ್ರಹಣೆ ಮಿತಿಯಲ್ಲಿ ಯಾವುದೇ ಬದಲಾವಣೆಯನ್ನು ಆಯೋಗವು ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡುವುದಿಲ್ಲ. 300 ದಿನಗಳ ಸಂಗ್ರಹಣೆಯ ಮಿತಿ ಮತ್ತು ವರ್ಷಕ್ಕೊಮ್ಮೆ 15 ದಿನಗಳ ಗಳಿಕೆ ರಜೆ ನಗದೀಕರಣ ಪದ್ಧತಿಯು ಇತರ ಬಹುತೇಕ ನೆರೆ ರಾಜ್ಯಗಳಲ್ಲಿ ಜಾರಿಯಲ್ಲಿರುವ ಮಾದರಿಯಲ್ಲಿಯೇ ಇದೆ ಎಂಬುದನ್ನು ಇಲ್ಲಿ ಗಮನಿಸಬಹುದು.
81. ಬಿಡುವಿನ ರಜೆ ಇರುವ ಇಲಾಖೆಗಳಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿರುವ ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರದ ಶಿಕ್ಷಕರು ಮತ್ತು ಉಪನ್ಯಾಸಕರು ತಮ್ಮನ್ನು ಬಿಡುವಿನ ರಜೆ ಇಲ್ಲದ ಇಲಾಖೆಗಳಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿರುವ ಸಿಬ್ಬಂದಿಗೆ ಸಮನಾಗಿ ಪರಿಗಣಿಸುವಂತೆ ಮತ್ತು ತಾವು ಬಿಡುವಿನ ರಜೆಯಲ್ಲಿಯೂ ಸಂವೀಕ್ಷಣೆ (invigilation) ಮತ್ತು ಪರೀಕ್ಷಾ ಪತ್ರಿಕೆಗಳ ಮೌಲ್ಯಮಾಪನ ಒಳಗೊಂಡಂತೆ ವಿವಿಧ ಕರ್ತವ್ಯಗಳನ್ನು ನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿದ್ದು, ಬಿಡುವಿನ ರಜೆಯ ಸೌಲಭ್ಯಗಳಿಂದ ವಂಚಿತರಾಗುವುದರಿಂದ ಬಿಡುವಿನ ರಜೆ ಇಲ್ಲದ ಸಿಬ್ಬಂದಿಗೆ ಲಭ್ಯವಿರುವ ಎಲ್ಲಾ ರಜೆ ಸೌಲಭ್ಯಗಳನ್ನು ನೀಡುವಂತೆ ಕೋರಿರುತ್ತಾರೆ. ಆಯೋಗವು ಈ ಬೇಡಿಕೆಯನ್ನು ಪರಿಶೀಲಿಸಿದ್ದು, ಬಿಡುವಿನ ರಜೆ ಪ್ರವರ್ಗದ ನೌಕರರಿಗೆ ಬಿಡುವಿನ ರಜೆ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ ಮಾಡುವ ಹೆಚ್ಚಿನ ಕೆಲಸಗಳಿಗೆ ಸೂಕ್ತ ಪರಿಹಾರ ದೊರೆಯುತ್ತಿರುವುದರಿಂದ ಅವರ ಈ ಬೇಡಿಕೆಯನ್ನು ಒಪ್ಪಲು ಸಾಧ್ಯವಿಲ್ಲ ಎಂದು ಅಭಿಪ್ರಾಯ ಪಡುತ್ತದೆ.

ಟಿ. ರಜಾ ಪ್ರಯಾಣ ರಿಯಾಯಿತಿ (ಎಲ್‌ಟಿಸಿ)

82. ಪ್ರಸ್ತುತ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರಿಗೆ ತಮ್ಮ ಸೇವಾವಧಿಯಲ್ಲಿ ಎರಡು ಬಾರಿ, ಭಾರತದಲ್ಲಿನ ಯಾವುದೇ ಸ್ಥಳಕ್ಕೆ ಪ್ರವಾಸವನ್ನು ಕೈಗೊಳ್ಳಲು ರಜಾ ಪ್ರಯಾಣ ರಿಯಾಯಿತಿ ಸೌಲಭ್ಯವು ಲಭ್ಯವಿರುತ್ತದೆ. ಇದರ ಮೊದಲ ಬ್ಲಾಕ್ 1ನೇ ವರ್ಷದಿಂದ 15 ವರ್ಷಗಳ ಸೇವಾವಧಿಯವರೆಗೆ ಮತ್ತು ಎರಡನೇ ಬ್ಲಾಕ್ 16ನೇ ವರ್ಷದ ಸೇವೆಯಿಂದ ವಯೋನಿವೃತ್ತಿ ಅಥವಾ ಸೇವೆ ಕೊನೆಗೊಳ್ಳುವ ದಿನಾಂಕದವರೆಗೆ ಇರುತ್ತದೆ.
83. ರಜಾ ಪ್ರಯಾಣ ರಿಯಾಯಿತಿ ಸೌಲಭ್ಯವನ್ನು ಇಡೀ ಸೇವಾವಧಿಯಲ್ಲಿ ಎರಡು ಬಾರಿಗೆ ಬದಲು ನಾಲ್ಕು ವರ್ಷಗಳಲ್ಲಿ ಒಂದು ಬಾರಿಗೆ ಹೆಚ್ಚಿಸಲು ಮತ್ತು ಪ್ರವಾಸದ ಮೇಲೆ ಹೋಗುವ ನೌಕರರಿಗೆ ಮಂಜೂರು ಮಾಡುವ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ದಿನಭತ್ಯೆಯನ್ನು ಸಹ ನೀಡಬೇಕೆಂದು ಹಲವು ನೌಕರರ ಸಂಘಗಳು ಮತ್ತು ನೌಕರರಿಂದ ಮನವಿಗಳನ್ನು ಆಯೋಗಕ್ಕೆ ಬಂದಿದೆ.

84. ನೌಕರರು ರಜಾ ಪ್ರಯಾಣ ರಿಯಾಯಿತಿ ಸೌಲಭ್ಯವನ್ನು ಬಳಸಿಕೊಳ್ಳುವುದನ್ನು ಪ್ರೋತ್ಸಾಹಿಸಬೇಕು ಎಂಬುದನ್ನು ಆಯೋಗವು ಒಪ್ಪುತ್ತದೆ. ಆದ್ದರಿಂದ, ರಜಾ ಪ್ರಯಾಣ ರಿಯಾಯಿತಿ ಸೌಲಭ್ಯವನ್ನು ಸೇವೆಯಲ್ಲಿ 2 ಬಾರಿಯಿಂದ 3 ಬಾರಿಗೆ ಹೆಚ್ಚಿಸಲು, ಮೊದಲನೇ ಬ್ಲಾಕ್ ಅವಧಿಯು 1ನೇ ವರ್ಷದಿಂದ 10ನೇ ವರ್ಷದ ಸೇವಾವಧಿಯವರೆಗೆ, ಎರಡನೇ ಬ್ಲಾಕ್ ಅವಧಿಯು 11ನೇ ವರ್ಷದ ಸೇವೆಯಿಂದ 20 ನೇ ವರ್ಷದ ಸೇವಾವಧಿಯವರೆಗೆ ಮತ್ತು ಮೂರನೇ ಬ್ಲಾಕ್ ಅವಧಿಯು 21 ನೇ ವರ್ಷದ ಸೇವೆಯಿಂದ ಅವರ ನಿವೃತ್ತಿ ಅಥವಾ ಸೇವೆ ಕೊನೆಗೊಳ್ಳುವ ದಿನಾಂಕದವರೆಗೆ ಹೆಚ್ಚಿಸಲು ಆಯೋಗವು ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡುತ್ತದೆ.
85. ನೌಕರರು ಕರ್ತವ್ಯ ನಿರ್ವಹಣೆಯ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಿಂದ ಹೊರಗೆ ಕರ್ತವ್ಯ ನಿರ್ವಹಿಸುವ ಅವಧಿಗೆ ಮಾತ್ರ ದಿನ ಭತ್ಯೆಯನ್ನು ನೀಡಲಾಗುತ್ತಿದ್ದು, ರಜಾ ಪ್ರಯಾಣ ರಿಯಾಯಿತಿ (LTC) ಅವಧಿಯನ್ನು ಕರ್ತವ್ಯದ ಅವಧಿಗೆ ಸಮನಾಗಿ ಪರಿಗಣಿಸಲು ಸಾಧ್ಯವಿಲ್ಲದಿರುವುದರಿಂದ, ದಿನಭತ್ಯೆ ನೀಡಬೇಕೆಂಬ ಬೇಡಿಕೆಯಲ್ಲಿ ಯಾವುದೇ ಸಮರ್ಥನೆಯು ಕಂಡುಬರುತ್ತಿಲ್ಲ. ಇಂತಹ ಭತ್ಯೆಯು ಭಾರತ ಸರ್ಕಾರದಲ್ಲಾಗಲಿ ಅಥವಾ ಇತರ ಯಾವುದೇ ರಾಜ್ಯಗಳಲ್ಲಾಗಲಿ ಜಾರಿಯಲ್ಲಿರುವುದಿಲ್ಲ.

ಯು. ಆರೈಕೆ ನೀಡುವ ರಜೆ

86. ಸರ್ಕಾರವು ಮಾದರಿ ಉದ್ಯೋಗದಾತನಾಗಿರಬೇಕು ಮತ್ತು ಸಾಧ್ಯವಿರುವ ಕಡೆಗಳಲ್ಲಿ ಎಲ್ಲಾ ರೀತಿಯ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳಿಗೆ ಮತ್ತು ಸನ್ನಿವೇಶಗಳಿಗೆ ಸ್ಪಂದಿಸಬೇಕೆಂದು ಒತ್ತಿ ಹೇಳುವ ಅವಶ್ಯಕತೆ ಇಲ್ಲ. ಪ್ರತಿಕೂಲ ಸ್ಥಿತಿಯಲ್ಲಿರುವ ಸಿಬ್ಬಂದಿಯ ಭಾಗವಹಿಸುವಿಕೆಯನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸಲು ಮತ್ತು ಒಳಗೊಳ್ಳುವಿಕೆಯನ್ನು ಉತ್ತೇಜಿಸಲು ಕೇಂದ್ರ ಮತ್ತು ಇತರ ರಾಜ್ಯಗಳಲ್ಲಿ ಇರುವಂತಹ ಭತ್ಯೆಗಳು ಮತ್ತು ಪ್ರೋತ್ಸಾಹಧನಗಳ ಉಪಯುಕ್ತ ಆಚರಣೆಗಳ ಬಗ್ಗೆ ತಿಳುವಳಿಕೆ ಹೊಂದುವುದು ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರದ ಉತ್ತಮ ನಡೆಯಾಗುತ್ತದೆ.
87. ಆಯೋಗದ ಗಮನಕ್ಕೆ ಬಂದಿರುವ ಇಂತಹ ಒಂದು ಉಪಕ್ರಮವು ಕೇರಳ ವೇತನ ಪರಿಷ್ಕರಣೆ ಆಯೋಗ ಪ್ರಸ್ತಾಪಿಸಿರುವ ಶೇ.40 ರಷ್ಟು ವೇತನದೊಂದಿಗೆ ಒಂದು ವರ್ಷದ ಆರೈಕೆ ನೀಡುವ ರಜೆಯಾಗಿದ್ದು, ಸಿಬ್ಬಂದಿಯ ಕುಟುಂಬದಲ್ಲಿ ಹಾಸಿಗೆ ಹಿಡಿದಿರುವ ಹಿರಿಯರ ಮತ್ತು 3 ವರ್ಷದ ಕೆಳಗಿನ ಅಸ್ವಸ್ಥ ಮಕ್ಕಳ ಆರೈಕೆ ಮಾಡಲು ಸಹಾಯಕವಾಗಿದೆ. ಈ ರಜೆಯನ್ನು ಕೆಲವು ಷರತ್ತುಗಳೊಂದಿಗೆ ಮಂಜೂರು ಮಾಡಲಾಗುತ್ತಿದ್ದು, ಪ್ರಾಥಮಿಕವಾಗಿ, ರಜೆಯ ಅರ್ಜಿಯೊಂದಿಗೆ ಸಲ್ಲಿಸಬೇಕಾದ ಪ್ರಮಾಣೀಕೃತ ವೈದ್ಯರಿಂದ ಪಡೆದ ದೃಢೀಕರಣ ಪತ್ರವು ಒಂದಾಗಿರುತ್ತದೆ.
88. ಇತ್ತೀಚೆಗೆ, ಹೆತ್ತವರು, ಪತಿ/ಪತ್ನಿಯ ಹೆತ್ತವರು ಅಥವಾ ಕುಟುಂಬದ ಹಿರಿಯರು ಅಥವಾ ತೀವ್ರ ಅಸ್ವಸ್ಥತೆಯಿಂದ ನರಳುತ್ತಿರುವ ಪುಟ್ಟ ಮಕ್ಕಳ ಆರೈಕೆಯಲ್ಲಿನ ಸಮಸ್ಯೆಗಳು ವಿಶೇಷವಾಗಿ ನಗರ ಪ್ರದೇಶಗಳಲ್ಲಿ ವಿಭಕ್ತ ಕುಟುಂಬಗಳ ಪ್ರಮಾಣದ ಏರಿಕೆಯಿಂದ ನಿರಂತರವಾಗಿ ಹೆಚ್ಚಾಗುತ್ತಿದೆ.
89. ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರವು ಸಹ ಈ ಕೆಳಗಿನ ಷರತ್ತು ಮತ್ತು ನಿಬಂಧನೆಗಳೊಂದಿಗೆ ಆರೈಕೆ ನೀಡುವ ರಜೆಯನ್ನು ಜಾರಿಗೊಳಿಸುವಂತೆ ಆಯೋಗವು ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡುತ್ತದೆ:
- ಯಾವುದೇ ಲಿಂಗ ತಾರತಮ್ಯವಿಲ್ಲದೆ ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರು ತಮ್ಮ ಸೇವಾವಧಿಯಲ್ಲಿ ಎರಡು ಬಾರಿ ಈ ರಜೆಯನ್ನು ಪಡೆಯಬಹುದಾಗಿದೆ.
 - ಒಟ್ಟಾರೆ ಸೇವಾವಧಿಯಲ್ಲಿ ಗರಿಷ್ಠ 180 ದಿನಗಳ (6 ತಿಂಗಳು) ಆರೈಕೆ ನೀಡುವ ರಜೆಯನ್ನು ಪಡೆಯಬಹುದಾಗಿದೆ.
 - ರಜೆ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರು ರಜೆ ತೆರಳುವ ಮುನ್ನ ಪಡೆಯುತ್ತಿದ್ದ ವೇತನದ ಶೇ.50 ರಷ್ಟು ಮೊತ್ತಕ್ಕೆ ಅರ್ಹರಾಗುತ್ತಾರೆ.

- ಪ್ರತಿ ಬಾರಿಯೂ ಆರೈಕೆ ನೀಡುವ ರಜೆಯನ್ನು ಪಡೆದಾಗ, ಕನಿಷ್ಠ ರಜೆಯ ಅವಧಿಯು ಒಂದು ತಿಂಗಳಿಗಿಂತಲೂ ಕಡಿಮೆ ಇಲ್ಲದಂತೆ ಮತ್ತು ಗರಿಷ್ಠ ಮೂರು ತಿಂಗಳವರೆಗೆ ರಜೆ ಪಡೆಯಬಹುದು.
- ಯಾವ ವರ್ಷದಲ್ಲಿ ಈ ರಜೆಯನ್ನು ಪಡೆಯುತ್ತಾರೋ ಆ ವರ್ಷದಲ್ಲಿ ಗಳಿಕೆ ರಜಾ ನಗದೀಕರಣಕ್ಕೆ ನೌಕರರು ಅರ್ಹರಾಗಿರುವುದಿಲ್ಲ.
- ಬಳಸಿಕೊಳ್ಳದ ಆರೈಕೆ ನೀಡುವ ರಜೆಯನ್ನು ನಗದೀಕರಣ ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳಲು ಅವಕಾಶವಿರುವುದಿಲ್ಲ.
- ಆರೈಕೆ ರಜೆಯನ್ನು ಇತರೆ ಯಾವುದೇ ವಿಧವಾದ ರಜೆಗಳೊಂದಿಗೆ ವಿಲೀನಗೊಳಿಸತಕ್ಕದ್ದಲ್ಲ ಅಥವಾ ಇತರೆ ಯಾವುದೇ ವಿಧವಾದ ರಜೆಯ ಖಾತೆಯಿಂದ ಕಡಿತಗೊಳಿಸತಕ್ಕದ್ದಲ್ಲ.
- ಸಕ್ಷಮ ಪ್ರಾಧಿಕಾರವು ಮಂಜೂರು ಮಾಡಿದ ರಜೆಯ ವಿವರಗಳನ್ನು ನೌಕರರ ಸೇವಾ ಪುಸ್ತಕದಲ್ಲಿ ನಮೂದಿಸಬೇಕು.

90. ಈ ನಿಬಂಧನೆ ಮತ್ತು ಷರತ್ತುಗಳು ಕೇವಲ ನಿದರ್ಶನತ್ಮಕವಾಗಿವೆ. ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರಿಗೆ ಆರೈಕೆ ನೀಡುವ ರಜೆಯನ್ನು ಮಂಜೂರು ಮಾಡಲು ಆಯೋಗವು ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡುತ್ತದರೂ, ಅದನ್ನು ಜಾರಿಗೊಳಿಸುವ ವಿಧಿ-ವಿಧಾನಗಳನ್ನು ಮತ್ತು ನಿಬಂಧನೆ ಮತ್ತು ಷರತ್ತುಗಳನ್ನು ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರವು ನಿಗದಿಪಡಿಸಬಹುದು.

ವಿ. ಮಾತೃತ್ವ ರಜೆ

91. ರಾಜ್ಯ ಮತ್ತು ಕೇಂದ್ರ ಸರ್ಕಾರದ ಮಹಿಳಾ ನೌಕರರು ಮಾತೃತ್ವ ಪ್ರಯೋಜನ ಕಾಯಿದೆ, 1961ರಡಿ ಗರ್ಭ ಧರಿಸಿದ ಮತ್ತು ಹೆರಿಗೆಯ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ ಒಟ್ಟು 26 ವಾರಗಳ ಮಾತೃತ್ವ ರಜೆಯನ್ನು ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳಲು ಮತ್ತು ಹೆರಿಗೆಗೆ ಮೊದಲು 8 ವಾರಗಳ ರಜೆಯನ್ನು ಪಡೆಯಲು ಹಾಗೂ ಹೆರಿಗೆಯ ನಂತರ ಅದನ್ನು 26 ವಾರಗಳಿಗೆ ವಿಸ್ತರಿಸಿಕೊಳ್ಳುವ ಅವಕಾಶವಿರುತ್ತದೆ. ಈ ಸೌಲಭ್ಯವು ಸೇವೆಯ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ ಮಹಿಳಾ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರಿಗೆ ಲಭ್ಯವಾಗುತ್ತದೆ. ಆದಾಗ್ಯೂ, ಸೇವೆಗೆ ಸೇರುವ ಮೊದಲೇ ಹೆರಿಗೆಯಾಗಿದ್ದು ಮತ್ತು ಸೇವೆಗೆ ಸೇರುವ ಸಮಯದಲ್ಲಿ ಹಾಲುಣಿಸುವ ತಾಯಿಯಾಗಿದ್ದರೂ ಸಹ ಮಹಿಳಾ ನೌಕರರು ಈ ಸೌಲಭ್ಯವನ್ನು ಪಡೆಯಲಾಗುವುದಿಲ್ಲ.
92. ಸೇವೆಗೆ ಸೇರುವ ಮೊದಲು ಮಗುವಿಗೆ ಜನ್ಮ ನೀಡಿದ ಮತ್ತು ಸೇವೆಗೆ ಸೇರುವ ಸಮಯದಲ್ಲಿ ನವಜಾತ ಶಿಶುವಿನ ಆರೈಕೆಯಲ್ಲಿ ತೊಡಗಿರುವ ಮಹಿಳಾ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಿಗೆ ಪ್ರಯೋಜನವನ್ನು ವಿಸ್ತರಿಸಲು ಇದು ಒಳಗೊಳ್ಳುವಿಕೆಯ ಕ್ರಮ ಆಗುತ್ತದೆ. ಆದ್ದರಿಂದ ಸೇವೆಗೆ ಸೇರುವ 60 ದಿನಗಳ ಮೊದಲು ಮಗುವಿಗೆ ಜನ್ಮ ನೀಡಿದ ಮಹಿಳಾ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರಿಗೆ 18 ವಾರಗಳ ಹೆರಿಗೆ ರಜೆಯನ್ನು ವಿಸ್ತರಿಸಲು ಆಯೋಗವು ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡುತ್ತದೆ.

* * * * *

ಅಧ್ಯಾಯ 8

ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನ ಮತ್ತು ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನ ಸೌಲಭ್ಯಗಳು

“ಜೀವನದ ಕರಿಮಣಿಯ ಕತ್ತಲೆ ಕಿರಣವೊಂದನ್ನು

ತಂದು ಭರವಸೆಯನೀಯುವಾತನೆ ಖುಷಿ!”

- ಕುವೆಂಪು.

1. ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನ (ಪೆನ್ಷನ್ ಮೂಲ ಲ್ಯಾಟಿನ್ ಪದ ಪೆನ್ಸಿಯೊ - “ಪಾವತಿ”) ಎಂದರೆ ಸೇವೆಯಿಂದ ನಿವೃತ್ತಿಯಾದ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರಿಗೆ ನಿವೃತ್ತಿಯ ನಂತರ ಆರ್ಥಿಕ ಬೆಂಬಲ ನೀಡುವ ದೃಷ್ಟಿಯಿಂದ ಪಾವತಿಸಲಾಗುವ ವೇತನ ಮತ್ತು ನಿವೃತ್ತಿಯಾದ ನೌಕರರಿಗೆ ಆತ ಅಥವಾ ಆಕೆಯ ನಿವೃತ್ತಿಯ ಪ್ರಾರಂಭದಿಂದಲೂ ಪ್ರತಿ ತಿಂಗಳು ಮಾಡುವ ಪಾವತಿಯಾಗಿರುತ್ತದೆ. ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನವು ಉದ್ಯೋಗದಾತನಿಗೆ ಸೇವೆಯನ್ನು ಸಲ್ಲಿಸಿದ್ದರ ಪ್ರತಿಫಲ ಹಾಗೂ ಮುಪ್ಪಿನ ಸಮಯದಲ್ಲಿ ಹಣಕಾಸು ಭದ್ರತೆಯನ್ನು ಒದಗಿಸುವ ವಿಧಾನವೂ ಆಗಿರುತ್ತದೆ.
2. ಮಾನ್ಯ ಭಾರತದ ಸರ್ವೋಚ್ಚ ನ್ಯಾಯಾಲಯವು ಡಿ. ಎಸ್. ನಕಾರ ಮತ್ತು ಇತರರ ವಿರುದ್ಧ ಭಾರತ ಸರ್ಕಾರ (ಎಐಆರ್ 1983 ಎಸ್‌ಸಿ 130) ಪ್ರಕರಣದ ತನ್ನ ತೀರ್ಪಿನಲ್ಲಿ

“A pension scheme consistent with available resources must provide that the pensioner would be able to live: (i) free from want, with decency, independence and self-respect, and (ii) at a standard equivalent at the pre-retirement level.”
And further that “pension is not an ex-gratia payment but payment for past services rendered” and, pension for a retiree “is neither a bounty nor a matter of grace depending upon the sweet will of the employer.”

ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನವು ಸಾಮಾಜಿಕ ಕಲ್ಯಾಣ ಕ್ರಮವಾಗಿದ್ದು, “ವೃದ್ಧಾಪ್ಯದಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗದಾತನು ತಮ್ಮ ಕೈಬಿಡುವುದಿಲ್ಲ ಎಂಬ ಭರವಸೆಯ ಮೇಲೆ ತಮ್ಮ ಜೀವನದ ಉಚ್ಛ್ರಾಯ ಸ್ಥಿತಿಯಲ್ಲಿ ನಿರಂತರವಾಗಿ ಶ್ರಮಿಸಿದವರಿಗೆ” ಸಾಮಾಜಿಕ-ಆರ್ಥಿಕ ನ್ಯಾಯವನ್ನು ಒದಗಿಸುವ ಗುರಿ ಹೊಂದಿದೆ ಎಂದು ನ್ಯಾಯಾಲಯವು ನಿರ್ಣಯಿಸಿರುತ್ತದೆ.

3. ಸರ್ಕಾರಿ ಸೇವೆಗೆ ಸೇರುವ ಒಬ್ಬ ವ್ಯಕ್ತಿಯು ಆತ ಅಥವಾ ಆಕೆಯ ಸಂಪೂರ್ಣ ಸೇವಾವಧಿಯಲ್ಲಿ ನಿಶ್ಚಿತ ಆದಾಯವನ್ನು ವೇತನ ರೂಪದಲ್ಲಿ ಸ್ವೀಕರಿಸಿ ನಿವೃತ್ತಿಯವರೆಗೆ ಒಂದು ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಜೀವನಮಟ್ಟವನ್ನು ನಿರ್ವಹಿಸಿರುತ್ತಾರೆ. ಸರ್ಕಾರದಲ್ಲಿ ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ, 30-35 ವರ್ಷಗಳ ಸೇವೆಯನ್ನು ಸಲ್ಲಿಸಿರುವ ಆತ ಅಥವಾ ಆಕೆಯು ನಿವೃತ್ತಿ ನಂತರವೂ ಒಂದು ಕನಿಷ್ಠ ಗುಣಮಟ್ಟದ ಜೀವನವನ್ನು ನಿರ್ವಹಿಸುವ ಆಕಾಂಕ್ಷೆ ಹೊಂದಿರುತ್ತಾರೆ. ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನದ ತಾರ್ಕಿಕತೆಯೆಂದರೆ, ನಿವೃತ್ತಿಯ ನಂತರ ಏಕಾಏಕಿಯಾಗಿ ವೇತನ ಆದಾಯವು ಸ್ಥಗಿತಗೊಂಡ ನಂತರ ನೌಕರನಿಗೆ ಯಾವುದೇ ಇತರ ಆದಾಯದ ಮೂಲಗಳು ಇರದಿದ್ದ ಪಕ್ಷದಲ್ಲಿ, ಕೇವಲ ತಮ್ಮ ಉಳಿತಾಯದ ಹಣದಲ್ಲಿ ತಕ್ಕಮಟ್ಟಿಗೆ ಆರಾಮದಾಯಕ ಜೀವನವನ್ನು ನಿರ್ವಹಿಸುವುದು ಕಷ್ಟಸಾಧ್ಯವಾಗುತ್ತದೆ. ಮೇಲಾಗಿ, ಅವನು ಅಥವಾ ಅವಳು ಮಾಸಿಕ ಸಂಬಳ ಪಡೆಯುವುದು ನಿಲ್ಲುವುದಲ್ಲದೆ, ನಿವೃತ್ತಿಯ ಸಮಯದಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಶಕ್ತಿಯು ಕುಂಠಿತವಾಗಿ, ಆತ

ಅಥವಾ ಆಕೆಯ ಉಳಿದ ಜೀವನ ನಿರ್ವಹಣೆಗಾಗಿ ಸರ್ಕಾರದಿಂದ ಸೂಕ್ತ ಹೆಚ್ಚುವರಿ ಬೆಂಬಲದ ಅವಶ್ಯಕತೆ ಬಗ್ಗೆಯೂ ವಾದವಿರುತ್ತದೆ.

4. ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನವು ಎರಡು ಅತ್ಯಾವಶ್ಯಕ ಉದ್ದೇಶಗಳನ್ನು ಪೂರೈಸುತ್ತದೆ ಎನ್ನುವುದು ತಿಳಿದಿರುವ ವಿಷಯವಾಗಿದೆ. ಮೊದಲನೆಯದು, ಒಬ್ಬ ವ್ಯಕ್ತಿಯ ಜೀವನ ನಿರ್ವಹಣೆಯಲ್ಲಿ ಬಳಕೆಯ ಸುಗಮಗೊಳಿಸುವಿಕೆ ಅಂದರೆ ಜೀವನದ ವಿವಿಧ ಹಂತಗಳಲ್ಲಿ ಉಳಿತಾಯ ಮತ್ತು ವೆಚ್ಚಗಳ ನಡುವಿನ ಸೂಕ್ತ ಸಮಸ್ಥಿತಿಯನ್ನು ಖಚಿತಪಡಿಸಿಕೊಳ್ಳುವ ಮೂಲಕ ಜೀವನ ಮಟ್ಟವನ್ನು ಅತ್ಯುತ್ತಮಗೊಳಿಸುವುದು. ಎರಡನೆಯದು ವಿಮೆ, ವೃದ್ಧಾವೃದ್ಧದಲ್ಲಿ ಅನಿವಾರ್ಯವಾಗಿ ಎದುರಾಗುವ ಆರೋಗ್ಯ ಸಮಸ್ಯೆಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿರುತ್ತದೆ.
5. ಸರ್ಕಾರಿ ಸೇವೆಗೆ ಸೇರುವ ನೌಕರನು ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ 60 ವರ್ಷಗಳ ವಯಸ್ಸನ್ನು ತಲುಪಿದಾಗ ನಿವೃತ್ತಿಯಾಗುವನು. ಕರ್ನಾಟಕ ನಾಗರಿಕ ಸೇವಾ ನಿಯಮಗಳ (ಕೆಸಿಎಸ್ಆರ್) ಪ್ರಕಾರ ಆತ ಅಥವಾ ಆಕೆಯು ಪಡೆದ ಅಂತಿಮ ಮೂಲ ವೇತನ ಮತ್ತು ಸಲ್ಲಿಸಿದ ಒಟ್ಟು ಅರ್ಹತಾದಾಯಕ ಸೇವೆಯನ್ನು ಆಧರಿಸಿ ನಿಗದಿಪಡಿಸಿದ ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನವನ್ನು ಪಡೆಯಲು ಅರ್ಹರಾಗಿರುತ್ತಾರೆ. ನಿವೃತ್ತಿಯಾದ ನೌಕರನ ಮರಣದ ನಂತರ ಆತ/ಆಕೆಯ ಪತಿ/ಪತ್ನಿ/ಕಾನೂನು ರೀತ್ಯಾ ವಾರಸುದಾರರು ಕುಟುಂಬ ಪಿಂಚಣಿಯನ್ನು ಪಡೆಯಲು ಅರ್ಹರಾಗಿರುತ್ತಾರೆ.
6. ಪುಸ್ತುತ, ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರಿಗಾಗಿ ಕರ್ನಾಟಕದಲ್ಲಿ ಎರಡು ಬಗೆಯ ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನ ಪದ್ಧತಿಗಳಿವೆ. ಅವುಗಳೆಂದರೆ:

ಎ. ನಿಶ್ಚಿತ ಪಿಂಚಣಿ ಯೋಜನೆ (ಓಪಿಎಸ್)

7. ದಿನಾಂಕ: 01.04.2006ರ ಪೂರ್ವದಲ್ಲಿ ಸರ್ಕಾರಿ ಸೇವೆಗೆ ಸೇರಿದ ನೌಕರರು ಓಪಿಎಸ್ ವ್ಯಾಪ್ತಿಗೊಳಪಡುತ್ತಾರೆ ಮತ್ತು ಈ ಯೋಜನೆ ಅಡಿಯಲ್ಲಿ ನಿವೃತ್ತಿದಾರರು ಅಂತಿಮ ಮೂಲ ವೇತನದ ಶೇ.50 ರಷ್ಟು ಮತ್ತು ಅನ್ವಯವಾಗುವ ತುಟ್ಟಿ ಭತ್ಯೆ ಸೇರಿದ ಮೊತ್ತದ ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನ ಪಡೆಯಲು ಅರ್ಹರಾಗಿರುತ್ತಾರೆ.

ದಿನಾಂಕ: 31.03.2023ರಲ್ಲಿದ್ದಂತೆ, ರಾಜ್ಯದಲ್ಲಿ ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನದಾರರ ಸಂಖ್ಯೆ 3,17,337 ಮತ್ತು ಕುಟುಂಬ ಪಿಂಚಣಿದಾರರ ಸಂಖ್ಯೆ 1,91,764 ಆಗಿರುತ್ತದೆ. ಜೊತೆಗೆ, ಸ್ಥಳೀಯ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಿಂದ ನಿವೃತ್ತರಾದ ಒಟ್ಟು ಪಿಂಚಣಿದಾರರು 8,320 ಮತ್ತು 10,533 ಕುಟುಂಬ ಪಿಂಚಣಿದಾರರುರುತ್ತಾರೆ.

ಬಿ. ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಪಿಂಚಣಿ ಯೋಜನೆ (ಎನ್‌ಪಿಎಸ್)

8. ಎನ್‌ಪಿಎಸ್, ನಿಶ್ಚಿತ ವಂತಿಗೆಯ ನಿವೃತ್ತಿ ಉಳಿತಾಯ ಯೋಜನೆಯಾಗಿದ್ದು, ಚಂದಾದಾರರು ತಮ್ಮ ಸೇವಾವಧಿಯಲ್ಲಿ ಮಾಡಿದ ವ್ಯವಸ್ಥಿತ ಉಳಿತಾಯದ ಮೂಲಕ ತಮ್ಮ ಆರ್ಥಿಕ ಭವಿಷ್ಯದ ಬಗ್ಗೆ ಸೂಕ್ತ ನಿರ್ಧಾರಗಳನ್ನು ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳಲು ಅನುವಾಗುವಂತೆ ಈ ಯೋಜನೆಯನ್ನು ವಿನ್ಯಾಸಗೊಳಿಸಲಾಗಿದ್ದು, ದಿನಾಂಕ: 01.04.2006ರ ನಂತರ ಸರ್ಕಾರಿ ಸೇವೆಗೆ ಸೇರಿದ ನೌಕರರು ಈ ಯೋಜನೆಯಡಿಯಲ್ಲಿ ನಿವೃತ್ತಿ ಸೌಲಭ್ಯಗಳ ವ್ಯಾಪ್ತಿಗೆ ಒಳಪಡುತ್ತಾರೆ. ಈ ಯೋಜನೆಯಡಿಯಲ್ಲಿ, ವೈಯಕ್ತಿಕ ನೌಕರರ ವಂತಿಗೆ (ಮಾಸಿಕ ಮೂಲ ವೇತನದ ಶೇಕಡಾ 10ರಷ್ಟು) ಜೊತೆಗೆ ಉದ್ಯೋಗದಾತರ ವಂತಿಗೆಯನ್ನು (ನೌಕರರ ಮೂಲ ವೇತನದ ಶೇಕಡಾ 14ರಷ್ಟು) ಪಿಂಚಣಿ ನಿಧಿಯಾಗಿ ಸಂಗ್ರಹಿಸಿ ಅದನ್ನು ಪಿಂಚಣಿ ನಿಧಿ ನಿಯಂತ್ರಣ ಮತ್ತು ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಪ್ರಾಧಿಕಾರವು (ಪಿಎಫ್‌ಆರ್‌ಡಿಎ) ಅನುಮೋದಿತ ಹೂಡಿಕೆ ಮಾರ್ಗಸೂಚಿಗಳನ್ವಯ

ಸರ್ಕಾರಿ ಬಾಂಡ್‌ಗಳು, ಬಿಲ್ಲುಗಳು, ಕಾರ್ಪೊರೇಟ್ ಡಿಬೆಂಚರ್‌ಗಳು ಮತ್ತು ಷೇರುಗಳನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿರುವ ವೈವಿಧ್ಯಮಯ ಹೂಡಿಕೆಗಳಲ್ಲಿ ತೊಡಗಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ. ಸಂಚಿತಗೊಂಡ ವಂತಿಗಳನ್ನು ಮತ್ತು ಮಾಡಲಾದ ಹೂಡಿಕೆಗಳ ಮೇಲೆ ಗಳಿಸಿದ ಆದಾಯವು ಹಲವು ವರ್ಷಗಳ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ ಆತ ಅಥವಾ ಆಕೆ ನಿವೃತ್ತಿಯಾಗುವವರೆಗೂ ನೌಕರರ ಖಾತೆಯಲ್ಲಿ ಸಂಗ್ರಹಗೊಳ್ಳುತ್ತದೆ.

9. ವಯೋನಿವೃತ್ತಿ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಎನ್‌ಪಿಎಸ್ ನಿಂದ ನಿರ್ಗಮನವಾಗುವ ವೇಳೆ, ಈ ಯೋಜನೆಯಡಿ ಚಂದಾದಾರರು ಸಂಚಿತ ಪಿಂಚಣಿ ಸಂಪತ್ತಿನ ಪೂರ್ಣ ಮೊತ್ತವನ್ನು ಅಥವಾ ಅವರು ಇಚ್ಛಿಸಿದಲ್ಲಿ, ಸಂಚಿತ ಪಿಂಚಣಿ ಸಂಪತ್ತಿನ ಒಂದು ಭಾಗವನ್ನು ಹಿಂಪಡೆದ ನಂತರ ಬಾಕಿ ಉಳಿದ ಮೊತ್ತವನ್ನು ಪಿಎಫ್‌ಆರ್‌ಡಿಎ ಅಥವಾ ಯಾವುದೇ ನಮೂದಿತ ಪಟ್ಟಿಯಲ್ಲಿನ ಜೀವ ವಿಮಾ ಕಂಪನಿಯಿಂದ ಜೀವನ ವರ್ಷಾಸನವನ್ನು ಖರೀದಿ ಮಾಡಲು ಬಳಸಬಹುದು.
10. ದಿನಾಂಕ: 31.03.2023 ರಲ್ಲಿದ್ದಂತೆ, ರಾಜ್ಯದಲ್ಲಿ ಎನ್‌ಪಿಎಸ್ ಯೋಜನೆಯ ವ್ಯಾಪ್ತಿಗೊಳಪಡುವ ಒಟ್ಟು ನೌಕರರ ಸಂಖ್ಯೆ 2,64,008 ಮತ್ತು ಎನ್‌ಪಿಎಸ್ ಯೋಜನೆಯ ಅಡಿಯಲ್ಲಿ ದಾಖಲಾದ ರಾಜ್ಯ ಸ್ವಾಯತ್ತ ಸಂಸ್ಥೆಗಳ (ಸ್ಥಳೀಯ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು) ನೌಕರರ ಸಂಖ್ಯೆ 38,953.

ಕನಿಷ್ಠ ಮತ್ತು ಗರಿಷ್ಠ ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನ

11. ಕರ್ನಾಟಕದಲ್ಲಿ ಕಳೆದ ಕೆಲವು ವರ್ಷಗಳಿಂದ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರಿಗಾಗಿ ಹಿಂದಿನ ವೇತನ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಿದ ಕನಿಷ್ಠ ಮತ್ತು ಗರಿಷ್ಠ ಪಿಂಚಣಿ/ಕುಟುಂಬ ಪಿಂಚಣಿಗಳ ವಿವರಗಳನ್ನು ಸಂಕಿಪ್ತವಾಗಿ ಈ ಕೆಳಗಿನ ಕೋಷ್ಟಕ 8.1 ರಲ್ಲಿ ನೀಡಲಾಗಿದೆ:

ಕೋಷ್ಟಕ 8.1				
ಹಿಂದಿನ ವೇತನ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಿದ ಕನಿಷ್ಠ ಮತ್ತು ಗರಿಷ್ಠ ಪಿಂಚಣಿ/ಕುಟುಂಬ ಪಿಂಚಣಿ				
ಆಯೋಗ/ಸಮಿತಿ	ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನ (ರೂ. ಗಳಲ್ಲಿ)		ಕುಟುಂಬ ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನ (ರೂ. ಗಳಲ್ಲಿ)	
	ಕನಿಷ್ಠ	ಗರಿಷ್ಠ	ಕನಿಷ್ಠ	ಗರಿಷ್ಠ
2ನೇ ವೇತನ ಆಯೋಗ	120	1,000	90	250
3ನೇ ವೇತನ ಆಯೋಗ	390	3,450	390	1,250
4ನೇ ವೇತನ ಆಯೋಗ*	390	3,450	390	1,250
5ನೇ ವೇತನ ಆಯೋಗ	2,250	19,950	2,250	11,970
ಅಧಿಕಾರಿ ವೇತನ ಸಮಿತಿ 2011	4,800	39,990	4,800	23,940
6ನೇ ವೇತನ ಆಯೋಗ	8,500	75,300	8,500	45,180
ಟಿಪ್ಪಣಿ: *3ನೇ ವೇತನ ಆಯೋಗದ ಶಿಫಾರಸ್ಸುಗಳನ್ನು 4 ನೇ ವೇತನ ಆಯೋಗವು ಪುನರುಚ್ಚರಿಸಿದೆ				

ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನವನ್ನು ಪಾವತಿಸಲು ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರದಿಂದ 2021-22 ನೇ ಸಾಲಿನಲ್ಲಿ ರೂ.20,666 ಕೋಟಿಗಳು ಮತ್ತು 2022-23 ನೇ ಸಾಲಿನಲ್ಲಿ ರೂ.24,020 ಕೋಟಿಗಳನ್ನು ವೆಚ್ಚ ಮಾಡಲಾಗಿದೆ.

ಮನವಿಗಳು ಮತ್ತು ಬೇಡಿಕೆಗಳು

12. ಆಯೋಗವು, ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನ ಮತ್ತು ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನ ಸೌಲಭ್ಯಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಹೆಚ್ಚಿನ ಸಂಖ್ಯೆಯಲ್ಲಿ ಮನವಿಗಳನ್ನು ಸ್ವೀಕರಿಸಿರುತ್ತದೆ. ಪ್ರಮುಖ ವಿಷಯಗಳ ಪಟ್ಟಿಯನ್ನು ಅವುಗಳ ಪ್ರಸ್ತುತ ಸ್ಥಿತಿಯೊಂದಿಗೆ ಮತ್ತು ಪ್ರತಿಯೊಂದಕ್ಕೂ ಕರ್ನಾಟಕ ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರ ಸಂಘ (ಕೆಎಸ್‌ಜಿಇಎ) ಮತ್ತು ಕರ್ನಾಟಕ ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರಿ ನಿವೃತ್ತ ನೌಕರರ ಸಂಘದ (ಕೆಎಸ್‌ಜಿಆರ್‌ಇಎ) ಸಲಹೆಗಳು ಅಥವಾ ಬೇಡಿಕೆಗಳನ್ನು ಈ ಕೆಳಗಿನ ಕೋಷ್ಟಕ 8.2 ರಲ್ಲಿ ನೀಡಲಾಗಿದೆ:

ಕೋಷ್ಟಕ 8.2 ಪ್ರಮುಖ ಪಿಂಚಣಿ ಪ್ರಯೋಜನಗಳು				
ಕ್ರ. ಸಂ.	ಸೌಲಭ್ಯ	ಪ್ರಸ್ತುತ ಸ್ಥಿತಿ	ಕೆಎಸ್‌ಜಿಆರ್‌ಇಎ ಮನವಿ	ಕೆಎಸ್‌ಜಿಇಎ ಮನವಿ
1.	ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನ ಪ್ರಮಾಣ	ಅಂತಿಮ ಮೂಲ ವೇತನದ ಶೇ.50 ರಷ್ಟು	ಅಂತಿಮ ಮೂಲ ವೇತನದ ಶೇ.50 ರಷ್ಟು ಅಥವಾ ಕೊನೆಯ 10 ತಿಂಗಳ ವೇತನದ ಸರಾಸರಿ ಮೊತ್ತ, ಇವೆರಡರಲ್ಲಿನ ಗರಿಷ್ಠ ಮೊತ್ತ	ಅಂತಿಮ ಮೂಲ ವೇತನದ ಶೇ.50 ರಷ್ಟು ಅಥವಾ ಕೊನೆಯ 10 ತಿಂಗಳ ವೇತನದ ಸರಾಸರಿ ಮೊತ್ತ, ಇವೆರಡರಲ್ಲಿನ ಗರಿಷ್ಠ ಮೊತ್ತ
2.	ಪೂರ್ಣ ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನಕ್ಕಾಗಿ ಅರ್ಹತಾದಾಯಕ ಸೇವೆ	30 ವರ್ಷಗಳು	25 ವರ್ಷಗಳು	25 ವರ್ಷಗಳು
3.	ಕುಟುಂಬ ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನದ ಪ್ರಮಾಣ	ಅಂತಿಮ ಮೂಲ ವೇತನದ ಶೇ.30 ರಷ್ಟು	ಅಂತಿಮ ಮೂಲ ವೇತನದ ಶೇ.50 ರಷ್ಟು	ಅಂತಿಮ ಮೂಲ ವೇತನದ ಶೇ.40 ರಷ್ಟು
4.	ಕನಿಷ್ಠ & ಗರಿಷ್ಠ ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನ	ರೂ.8,500+ತುಟ್ಟಿ ಭತ್ಯೆ (ಕನಿಷ್ಠ) ರೂ.75,300+ತುಟ್ಟಿ ಭತ್ಯೆ (ಗರಿಷ್ಠ)	ರೂ.15,589+ತುಟ್ಟಿ ಭತ್ಯೆ (ಕನಿಷ್ಠ) ರೂ.1,38,100+ತುಟ್ಟಿ ಭತ್ಯೆ (ಗರಿಷ್ಠ)	ರೂ.16,500+ತುಟ್ಟಿ ಭತ್ಯೆ (ಕನಿಷ್ಠ) ರೂ.1,50,000+ತುಟ್ಟಿ ಭತ್ಯೆ (ಗರಿಷ್ಠ)
5.	ಕನಿಷ್ಠ & ಗರಿಷ್ಠ ಕುಟುಂಬ ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನ	ರೂ.8,500+ತುಟ್ಟಿ ಭತ್ಯೆ (ಕನಿಷ್ಠ) ರೂ.45,180+ತುಟ್ಟಿ ಭತ್ಯೆ (ಗರಿಷ್ಠ)	---	ರೂ.16,500 (ಕನಿಷ್ಠ) ರೂ.1,50,000 (ಗರಿಷ್ಠ)
6.	ಪರಿವರ್ತನೆಯ ಅವಧಿ	15 ವರ್ಷಗಳು	12 ವರ್ಷಗಳು	12 ವರ್ಷಗಳು
7.	ಹೆಚ್ಚುವರಿ ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನ	80-85 ವರ್ಷಗಳಿಗೆ ಶೇ.20 85-90 ವರ್ಷಗಳಿಗೆ ಶೇ.30 90-95 ವರ್ಷಗಳಿಗೆ ಶೇ.40 95-100 ವರ್ಷಗಳಿಗೆ ಶೇ.50 100 ವರ್ಷ ಮೇಲ್ಪಟ್ಟು ಶೇ.100	70-75 ವರ್ಷಗಳಿಗೆ ಶೇ.10 75-80 ವರ್ಷಗಳಿಗೆ ಶೇ.15 80-85 ವರ್ಷಗಳಿಗೆ ಶೇ.20 85-90 ವರ್ಷಗಳಿಗೆ ಶೇ.30 90-95 ವರ್ಷಗಳಿಗೆ ಶೇ.40 95-100 ವರ್ಷಗಳಿಗೆ ಶೇ.50	70-75 ವರ್ಷಗಳಿಗೆ ಶೇ.20 75-80 ವರ್ಷಗಳಿಗೆ ಶೇ.30 80-85 ವರ್ಷಗಳಿಗೆ ಶೇ.40 85-90 ವರ್ಷಗಳಿಗೆ ಶೇ.50 90 ವರ್ಷ ಮೇಲ್ಪಟ್ಟು ಶೇ.100
8.	ಮರಣ ಮತ್ತು ನಿವೃತ್ತಿ ಉಪದಾನ	ರೂ.20 ಲಕ್ಷಗಳು (ಗರಿಷ್ಠ)	--	ರೂ.25 ಲಕ್ಷಗಳು (ಗರಿಷ್ಠ)

ಕೋಷ್ಟಕ 8.2 ಪ್ರಮುಖ ಪಿಂಚಣಿ ಪ್ರಯೋಜನಗಳು				
ಕ್ರ. ಸಂ.	ಸೌಲಭ್ಯ	ಪ್ರಸ್ತುತ ಸ್ಥಿತಿ	ಕೆಎಸ್‌ಜಿಆರ್‌ಇಎ ಮನವಿ	ಕೆಎಸ್‌ಜಿಇಎ ಮನವಿ
9.	ಸ್ವ. ಇಚ್ಛಾ ನಿವೃತ್ತಿ	15 ವರ್ಷಗಳ ಸೇವೆ ಅಥವಾ 50 ವರ್ಷ ವಯಸ್ಸು	--	12 ವರ್ಷಗಳ ಸೇವೆ ಅಥವಾ 45 ವರ್ಷ ವಯಸ್ಸು
10.	ವೈದ್ಯಕೀಯ ಭತ್ಯೆ	ಇಲ್ಲ	ನಗದುರಹಿತ "ಆರೋಗ್ಯ ಭಾಗ್ಯ" ಯೋಜನೆಯೊಂದಿಗೆ ಪ್ರತಿ ತಿಂಗಳಿಗೆ ರೂ.1,000.	--
11.	ಅಂತ್ಯಸಂಸ್ಕಾರ ದ ವೆಚ್ಚ	ಇಲ್ಲ	ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನದಾರರು & ಕುಟುಂಬ ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನದಾರರಿಗೆ ರೂ.25,000	ರೂ.30,000

13. ಇವುಗಳಲ್ಲದೆ, ಈ ವಿಷಯಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ, ಇತರೆ ಸಂಘಗಳು ಮತ್ತು ವೈಯಕ್ತಿಕವಾಗಿ ಕೆಲವರಿಂದ ಬೇಡಿಕೆಗಳನ್ನು ಸಲ್ಲಿಸಲಾಗಿದೆ. ಅವುಗಳು ಸಂಕ್ಷಿಪ್ತವಾಗಿ ಈ ಕೆಳಗಿನಂತಿವೆ:

1. ಉಪದಾನ ಮತ್ತು ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನವನ್ನು ಲೆಕ್ಕ ಹಾಕುವಾಗ ತುಟ್ಟಿ ಭತ್ಯೆಯನ್ನು ಮೂಲ ವೇತನದೊಂದಿಗೆ ವಿಲೀನಗೊಳಿಸಬೇಕು.
2. ಪ್ರಸ್ತುತ ಸೇವೆ ಸಲ್ಲಿಸುತ್ತಿರುವ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರಿಗೆ ಒದಗಿಸುತ್ತಿರುವ ಮಾದರಿಯಲ್ಲಿಯೇ ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನದಾರರಿಗೆ/ಕುಟುಂಬ ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನದಾರರಿಗೆ ವೈದ್ಯಕೀಯ ಸೌಲಭ್ಯಗಳನ್ನು ವಿಸ್ತರಿಸಬೇಕು ಮತ್ತು ಕರ್ನಾಟಕ ಆರೋಗ್ಯ ಸಂಜೀವಿನಿ ಯೋಜನೆಯನ್ನು ಜಾರಿಗೊಳಿಸಬೇಕು.
3. ನಿವೃತ್ತಿ ಗ್ರೂಪ್ ಸಿ ಮತ್ತು ಡಿ ನೌಕರರಿಗೆ ಉಚಿತ ಪ್ರಯಾಣ ಸೌಲಭ್ಯಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸಬೇಕು.
4. ನಿವೃತ್ತಿ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರ ಮಕ್ಕಳಿಗೆ ಉನ್ನತ ಶಿಕ್ಷಣಕ್ಕಾಗಿ ಬಡ್ತಿರಹಿತ ಸಾಲವನ್ನು ಒದಗಿಸಬೇಕು.
5. ಪ್ರತಿ ವರ್ಷವೂ 17ನೇ ಡಿಸೆಂಬರ್ ದಿನವನ್ನು "ಪಿಂಚಣಿದಾರರ ದಿನ" ವನ್ನಾಗಿ ಆಚರಿಸಬೇಕು.
6. ಒಂದು ಪ್ರತ್ಯೇಕ "ನಿವೃತ್ತಿ ನೌಕರರ ನಿರ್ದೇಶನಾಲಯ" ಸ್ಥಾಪಿಸಬೇಕು
7. ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ವಿಷಯಗಳನ್ನು ಪರಿಹರಿಸಲು ನಿವೃತ್ತಿ ನ್ಯಾಯ ಮಂಡಳಿಯನ್ನು ಸೃಜಿಸುವುದು.

14. ನಿವೃತ್ತಿ ನೌಕರರು ಮತ್ತು ಅವರ ಕುಟುಂಬಗಳು ತಮ್ಮ ಆರ್ಥಿಕ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯನ್ನು ಮತ್ತಷ್ಟು ಉತ್ತಮಗೊಳಿಸಬೇಕಾದ ಕಾಳಜಿಯನ್ನು ಆಯೋಗವು ಗ್ರಹಿಸುತ್ತಾದರೂ, ಪಿಂಚಣಿ ಯೋಜನೆಯ ವಿಷಯಗಳಲ್ಲಿ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ, ಈ ಬೇಡಿಕೆಗಳಲ್ಲಿ ಸಾಕಷ್ಟು ಅರ್ಹತೆಗಳಿಲ್ಲದಿರುವುದನ್ನು ಗಮನಿಸಿದೆ. ಆದ್ದರಿಂದ ನಿವೃತ್ತಿ ನೌಕರರು ಮತ್ತು ಅವರ ಕುಟುಂಬದ ಕುಂದುಕೊರತೆಗಳನ್ನು ಪರಿಶೀಲಿಸಲು ಪ್ರತ್ಯೇಕ ಕಛೇರಿಯನ್ನು ಮೀಸಲಿಡುವುದು ಉಪಯುಕ್ತವಾಗಬಹುದು ಎಂದು ಸರ್ಕಾರಕ್ಕೆ ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡುವುದರ ಹೊರತಾಗಿ ಅವುಗಳನ್ನು ಚರ್ಚಿಸದಿರಲು ನಾವು ನಿರ್ದರಿಸಿದ್ದೇವೆ. ಸಮಸ್ತ ಸೇವಾ ನಿರತ ನೌಕರರನ್ನು ಮತ್ತು ನಿವೃತ್ತಿ ನೌಕರರನ್ನು ಪ್ರತಿನಿಧಿಸುವ ಎರಡು ಪ್ರಮುಖ ಸಂಘಗಳು ಸಲ್ಲಿಸಿರುವ ಕೋಷ್ಟಕ 8.2 ರಲ್ಲಿ ಪಟ್ಟಿ ಮಾಡಲಾದ ಬೇಡಿಕೆಗಳು ಮತ್ತು ಪಿಂಚಣಿ ಸೌಲಭ್ಯಗಳ ವಿಷಯದಲ್ಲಿ ಚರ್ಚಿಸಲು ಮುಖ್ಯವೆನಿಸುವ ಹಾಗೂ ಮತ್ತು ಕೆಲವು ಬೇಡಿಕೆಗಳಿಗೆ ಆಯೋಗವು ಗಮನವನ್ನು ಸೀಮಿತಗೊಳಿಸಿದೆ. ಪಿಂಚಣಿ ಪ್ರಯೋಜನಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸುವುದಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ತತ್ವಗಳು ದೇಶದ ವಿವಿಧ ಸರ್ಕಾರಗಳಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚು

ಕಡಿಮೆ ಒಂದೇ ಆಗಿರುವುದರಿಂದ ಈ ಬೇಡಿಕೆಗಳನ್ನು ಪರಿಗಣಿಸುವಾಗ ಇತರೇ ರಾಜ್ಯಗಳು ಮತ್ತು ಕೇಂದ್ರ ಸರ್ಕಾರ ನೀಡುತ್ತಿರುವ ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನಗಳ ಸೌಲಭ್ಯಗಳನ್ನು ಸಹ ಗಮನದಲ್ಲಿರಿಸಿಕೊಳ್ಳಲಾಗಿದೆ.

(ಎ) ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನ ಮತ್ತು ಕುಟುಂಬ ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನ ಪ್ರಮಾಣವನ್ನು ನಿರ್ಧರಿಸುವಿಕೆ

15. ಈ ಮೊದಲೇ ಹೇಳಿದಂತೆ, ನಿವೃತ್ತಿ ಹೊಂದುತ್ತಿರುವ ನೌಕರರ ಸೇವೆಯ ಅಂತಿಮ ಮೂಲ ವೇತನದ ಶೇ.50 ರಷ್ಟನ್ನು ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನವಾಗಿ ನಿಗದಿಗೊಳಿಸಲಾಗುತ್ತಿದೆ ಮತ್ತು ನೌಕರನ ಮರಣಾನಂತರ ಅವಲಂಬಿತ ಕುಟುಂಬಕ್ಕೆ ಅಂತಿಮ ಮೂಲ ವೇತನದ ಶೇ.30ರಷ್ಟನ್ನು ಕುಟುಂಬ ನಿವೃತ್ತಿವೇತನವಾಗಿ ನಿಗದಿಗೊಳಿಸಲಾಗುತ್ತಿದೆ. ತುಟ್ಟಿ ಭತ್ಯೆಯನ್ನು ಸೇವೆ ಸಲ್ಲಿಸುತ್ತಿರುವ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರಿಗೆ ಅನ್ವಯವಾಗುವ ದರದಲ್ಲಿಯೇ ಸಂದಾಯ ಮಾಡಲಾಗುತ್ತಿದೆ. 30 ವರ್ಷಗಳ ಸೇವೆಯನ್ನು ಪೂರ್ಣಗೊಳಿಸುವ ಮೊದಲೇ ನಿವೃತ್ತಿಯಾಗುವ ನೌಕರರಿಗೆ, ಕನಿಷ್ಠ 10 ವರ್ಷಗಳ ಸೇವೆಯ ಅರ್ಹತೆಗೊಳಪಟ್ಟು, ಸೇವಾವಧಿಯ ಅನುಪಾತಕ್ಕೆ ಅನುಗುಣವಾಗಿ ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನವನ್ನು ನಿಗದಿಪಡಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ. ಎಲ್ಲಾ ನೆರೆಯ ರಾಜ್ಯಗಳಲ್ಲಿ ಮತ್ತು ಭಾರತ ಸರ್ಕಾರದಲ್ಲಿ ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನವನ್ನು ಇದೇ ರೀತಿ ಅಂತಿಮ ಮೂಲ ವೇತನದ ಶೇ.50ಕ್ಕೆ ನಿಗದಿಗೊಳಿಸಲಾಗುತ್ತಿದೆ ಎಂಬುದನ್ನು ಗಮನಿಸಲಾಗಿದೆ. ಆದ್ದರಿಂದ, ನಿವೃತ್ತ ನೌಕರರಿಗೆ ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನವನ್ನು ನಿರ್ಧರಿಸುವುದಕ್ಕಾಗಿ ಪ್ರಸ್ತುತ ಜಾರಿಯಲ್ಲಿರುವ ದರವನ್ನು ಮಾರ್ಪಡಿಸಲು ಯಾವುದೇ ಕಾರಣ ಇಲ್ಲದಿರುವುದರಿಂದ, ಅಂತಿಮವಾಗಿ ಪಡೆದ ಮೂಲ ವೇತನದ ಶೇ.50 ರಷ್ಟು ದರವನ್ನು ಮುಂದುವರಿಸಲು ಆಯೋಗವು ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡುತ್ತದೆ.
16. ಎಲ್ಲಾ ನೆರೆಯ ರಾಜ್ಯಗಳಲ್ಲಿ ಮತ್ತು ಕೇಂದ್ರ ಸರ್ಕಾರದಲ್ಲಿ ಕುಟುಂಬ ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನವನ್ನು ಮೂಲ ವೇತನದ ಶೇ.30ರಷ್ಟು ದರದಲ್ಲಿ ನಿರ್ಧರಿಸಲಾಗುತ್ತಿರುವುದನ್ನು ಆಯೋಗವು ಗಮನಿಸಿದೆ. ಈ ದೃಷ್ಟಿಯಿಂದ, ಪ್ರಸ್ತುತ ಜಾರಿಯಲ್ಲಿರುವ ಕುಟುಂಬ ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನ ರಚನೆಯನ್ನು ಮಾರ್ಪಡಿಸಲು ಯಾವುದೇ ಕಾರಣ ಇಲ್ಲವಾದ್ದರಿಂದ, ಜಾರಿಯಲ್ಲಿರುವ ಮೂಲ ವೇತನದ ಶೇ.30 ರಷ್ಟು ಕುಟುಂಬ ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನವನ್ನು ಮುಂದುವರಿಸಲು ಆಯೋಗವು ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡುತ್ತದೆ.

(ಬಿ) ಕನಿಷ್ಠ & ಗರಿಷ್ಠ ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನ ಮತ್ತು ಕನಿಷ್ಠ & ಗರಿಷ್ಠ ಕುಟುಂಬ ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನದ ಪರಿಷ್ಕರಣೆ

17. ಪ್ರಸ್ತುತ ಜಾರಿಯಲ್ಲಿರುವ ಕನಿಷ್ಠ ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನ ಮತ್ತು ಕನಿಷ್ಠ ಕುಟುಂಬ ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನ ಒಂದೇ ಆಗಿದ್ದು, ಮಾಸಿಕ ರೂ.8,500 ಗಳಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಗರಿಷ್ಠ ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನ ರೂ.75,300 ಮತ್ತು ಗರಿಷ್ಠ ಕುಟುಂಬ ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನ ರೂ.45,180 ಆಗಿರುತ್ತದೆ. ಇದು ಅಂತಿಮ ಮೂಲ ವೇತನದ ಶೇ.50 ಮತ್ತು ಶೇ.30 ಆಗಿದ್ದು, ಜಾರಿಯಲ್ಲಿರುವ ಕನಿಷ್ಠ ಮತ್ತು ಗರಿಷ್ಠ ಮೂಲ ವೇತನವನ್ನು ಆಧರಿಸಿ ನಿಗದಿಪಡಿಸಲಾಗಿದೆ (6ನೇ ರಾಜ್ಯ ವೇತನ ಆಯೋಗದ ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಿದ 2017ರ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳಂತೆ). ಕನಿಷ್ಠ ಮತ್ತು ಗರಿಷ್ಠ ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನ ಮತ್ತು ಕುಟುಂಬ ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನವನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸುವುದಕ್ಕಾಗಿ ಹಲವಾರು ಸಂಘಗಳು/ವ್ಯಕ್ತಿಗಳಿಂದ ಆಯೋಗವು ಬೇಡಿಕೆಗಳನ್ನು ಸ್ವೀಕರಿಸಿದೆ. ಕೆಎಸ್‌ಜಿಇಎ ಕನಿಷ್ಠ ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನ/ಕುಟುಂಬ ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನವನ್ನು ರೂ.16,500 + ತುಟ್ಟಿ ಭತ್ಯೆ ಮತ್ತು ಗರಿಷ್ಠ ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನ/ಕುಟುಂಬ ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನವನ್ನು ರೂ.1,50,000 ಗಳಿಗೆ ಹೆಚ್ಚಿಸಲು ಕೋರಿದ್ದರೆ, ಕೆಎಸ್‌ಜಿಆರ್‌ಇಎ ಕನಿಷ್ಠ ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನ/ಕುಟುಂಬ ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನವನ್ನು ರೂ.15,589+ತುಟ್ಟಿ ಭತ್ಯೆ ಮತ್ತು ಗರಿಷ್ಠ ನಿವೃತ್ತಿ

ವೇತನ ಮತ್ತು ಕುಟುಂಬ ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನವನ್ನು ಕ್ರಮವಾಗಿ ರೂ.1,38,100 ಮತ್ತು ರೂ.82,859 ಗಳಿಗೆ ಹೆಚ್ಚಿಸುವಂತೆ ಕೋರಿರುತ್ತದೆ.

18. ಈ ಆಯೋಗವು ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಿರುವ ಹೊಸ ವೇತನ ರಚನೆಯು ದಿನಾಂಕ 01.07.2022 ರಿಂದ ಕಾಲ್ಪನಿಕವಾಗಿ ಜಾರಿಗೆ ಬರಲಿದ್ದು, ವಿವರಗಳನ್ನು ಅಧ್ಯಾಯ-5 ರಲ್ಲಿ ನೀಡಲಾಗಿದೆ. ಈ ವೇತನ ರಚನೆಯ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ, ಕನಿಷ್ಠ ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನವನ್ನು ರೂ.13,500 (ರೂ.27,000 ಗಳ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನದ ಶೇ.50 ರಷ್ಟು) ಮತ್ತು ಗರಿಷ್ಠ ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನವನ್ನು ರೂ.1,20,600 (ರೂ.2,41,200 ಗಳ ಗರಿಷ್ಠ ವೇತನದ ಶೇ 50 ರಷ್ಟು) ಗಳಿಗೆ ಪರಿಷ್ಕರಿಸಲು ಆಯೋಗವು ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡುತ್ತದೆ. ಅದೇ ರೀತಿ, ಕನಿಷ್ಠ ಮತ್ತು ಗರಿಷ್ಠ ಕುಟುಂಬ ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನವು ಕ್ರಮವಾಗಿ ರೂ.13,500 ಮತ್ತು ರೂ.80,400 ಗಳಿಗೆ ಹೆಚ್ಚಳಗೊಳ್ಳುತ್ತದೆ.
19. ದಿನಾಂಕ 01.07.2022ರ ಮೊದಲು ನಿವೃತ್ತಿಯಾದ ಅಥವಾ ಸೇವೆಯಲ್ಲಿರುವಾಗಲೇ ಮರಣ ಹೊಂದಿದ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರ ಪರಿಷ್ಕೃತ ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನ ಮತ್ತು ಕುಟುಂಬ ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನವನ್ನು ಈ ಕೆಳಗಿನ ಮೊತ್ತಕ್ಕೆ ನಿಗದಿಪಡಿಸಲು ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಲಾಗಿದೆ:

- a) ದಿನಾಂಕ 01.07.2022 ರಲ್ಲಿದ್ದಂತೆ ಮೂಲ ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನ/ಕುಟುಂಬ ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನ,
- b) ದಿನಾಂಕ 01.07.2022 ರಲ್ಲಿದ್ದಂತೆ ಶೇ.31ರಷ್ಟು ತುಟ್ಟಿ ಭತ್ಯೆ,
- c) ದಿನಾಂಕ 01.07.2022 ರಲ್ಲಿದ್ದಂತೆ ಮೂಲ ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನ/ಕುಟುಂಬ ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನವು ಶೇ.27.50 ಫಿಟ್ಟಿಂಗ್ ಸೌಲಭ್ಯ.

ಮೇಲಿನಂತೆ (a) + (b) + (c) ಒಟ್ಟು ನಿಗದಿಪಡಿಸಲಾದ ಪರಿಷ್ಕೃತ ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನ ಮಾಸಿಕ ಕನಿಷ್ಠ ರೂ.13,500 ಮತ್ತು ಮಾಸಿಕ ಗರಿಷ್ಠ ರೂ.1,20,600 ಆಗಿರುತ್ತದೆ ಹಾಗೂ ಪರಿಷ್ಕೃತ ಕುಟುಂಬ ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನವು ಮಾಸಿಕ ಕನಿಷ್ಠ ರೂ.13,500 ಮತ್ತು ಮಾಸಿಕ ಗರಿಷ್ಠ ರೂ.80,400 ಮಿತಿಗೆ ಒಳಪಟ್ಟಿರುತ್ತದೆ.

ಪರಿಷ್ಕೃತ ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನವು ದಿನಾಂಕ 01.07.2022 ರಿಂದ ಕಾಲ್ಪನಿಕವಾಗಿ ಜಾರಿಗೆ ಬರುತ್ತದೆ. ನೈಜ್ಯ ಆರ್ಥಿಕ ಸೌಲಭ್ಯವು ಆಯೋಗದ ವೇತನ ಪರಿಷ್ಕರಣೆಯ ಮೇಲೆ ಮಾಡಲಾದ ಶಿಫಾರಸ್ಸುಗಳನ್ನು ಅನುಷ್ಠಾನಗೊಳಿಸುವ ದಿನಾಂಕದಿಂದ ಲಭ್ಯವಾಗುತ್ತದೆ.

20. ದೇಶದಲ್ಲಿ ಅತ್ಯಂತ ಕಡಿಮೆ ಕನಿಷ್ಠ ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನ ರೂ.7,500 (ಮಹಾರಾಷ್ಟ್ರ) ಮತ್ತು ಅತ್ಯಂತ ಹೆಚ್ಚಿನ ಕನಿಷ್ಠ ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನವೆಂದರೆ ರೂ.11,500 (ಕೇರಳ) ಎಂಬುದು ಆಸಕ್ತಿಕರ ವಿಷಯವಾಗಿದೆ. ಅತ್ಯಂತ ಕಡಿಮೆ ಗರಿಷ್ಠ ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನ ರೂ.83,400 (ಕೇರಳ) ಮತ್ತು ಅತ್ಯಂತ ಹೆಚ್ಚಿನ ಗರಿಷ್ಠ ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನವೆಂದರೆ ರೂ.1,25,000 (ಭಾರತ ಸರ್ಕಾರ). ನೆರೆಯ ರಾಜ್ಯಗಳಲ್ಲಿನ ಮತ್ತು ಭಾರತ ಸರ್ಕಾರದಲ್ಲಿನ ಕನಿಷ್ಠ ಮತ್ತು ಗರಿಷ್ಠ ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನಗಳ ಹೋಲಿಕೆಯನ್ನು ಈ ಕೆಳಗಿನ ಕೋಷ್ಟಕ 8.3 ರಲ್ಲಿ ನೀಡಲಾಗಿದೆ:

ಕೋಷ್ಟಕ 8.3 ನೆರೆಯ ರಾಜ್ಯಗಳಲ್ಲಿನ ಮತ್ತು ಭಾರತ ಸರ್ಕಾರದಲ್ಲಿನ ಕನಿಷ್ಠ ಮತ್ತು ಗರಿಷ್ಠ ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನಗಳ ಹೋಲಿಕೆ					
ಕ್ರ. ಸಂ.	ರಾಜ್ಯ	ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನ (ರೂ. ಗಳಲ್ಲಿ)		ಕುಟುಂಬ ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನ (ರೂ. ಗಳಲ್ಲಿ)	
		ಕನಿಷ್ಠ	ಗರಿಷ್ಠ	ಕನಿಷ್ಠ	ಗರಿಷ್ಠ
1.	ಕೇರಳ	11,500	83,400	11,500	50,040
2.	ಮಹಾರಾಷ್ಟ್ರ	7,500	1,10,000	7,500	66,000
3.	ತಮಿಳುನಾಡು	7,850	1,12,500	7,850	67,500
4.	ಕೇಂದ್ರ ಸರ್ಕಾರ	9,000	1,25,000	9,000	75,000
5.	ಕರ್ನಾಟಕ	8,500	75,300	8,500	45,180

(ಸಿ) ವಯೋನಿವೃತ್ತಿ ವಯಸ್ಸು

21. ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರ ಚಾಲ್ತಿಯಲ್ಲಿರುವ ವಯೋನಿವೃತ್ತಿಯ ವಯಸ್ಸು 60 ವರ್ಷಗಳಾಗಿರುತ್ತದೆ. ದಿನಾಂಕ:01.07.2008 ರಿಂದ ಜಾರಿಗೆ ಬರುವಂತೆ 58 ರಿಂದ 60 ವರ್ಷಗಳಿಗೆ ಹೆಚ್ಚಿಸಲಾಗಿದೆ. ಕೇಂದ್ರ ಸರ್ಕಾರದಲ್ಲಿ ಮತ್ತು ಬಹುತೇಕ ರಾಜ್ಯಗಳಲ್ಲಿ ಜಾರಿಯಲ್ಲಿರುವ ನಿವೃತ್ತಿ ವಯಸ್ಸು 60 ವರ್ಷಗಳೆಂಬುದನ್ನು ಆಯೋಗವು ಗಮನಿಸಿದೆ. ಆದಾಗ್ಯೂ, ನಿವೃತ್ತಿ ವಯಸ್ಸು ಕೇರಳದಲ್ಲಿ 56 ವರ್ಷಗಳು ಮತ್ತು ಆಂಧ್ರ ಪ್ರದೇಶದಲ್ಲಿ 62 ವರ್ಷಗಳಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಪಂಜಾಬ್‌ನಲ್ಲಿ ಗ್ರೂಪ್ ಎ, ಬಿ ಮತ್ತು ಸಿ ನೌಕರರಿಗೆ ನಿವೃತ್ತಿ ವಯಸ್ಸು 58 ವರ್ಷಗಳು ಮತ್ತು ಗ್ರೂಪ್-ಡಿ ನೌಕರರ ನಿವೃತ್ತಿ ವಯಸ್ಸು 60 ವರ್ಷಗಳಾಗಿರುತ್ತದೆ.
22. ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ, ಆಡಳಿತಾತ್ಮಕ ದೃಷ್ಟಿಯಿಂದ, ನಿವೃತ್ತಿ ವಯಸ್ಸನ್ನು 60 ರಿಂದ 62 ವರ್ಷಕ್ಕೆ ಏರಿಸಿ 2 ವರ್ಷಗಳಿಗೆ ಮುಂದೂಡಲ್ಪಡುವುದರಿಂದ ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನದ ಸೌಲಭ್ಯಗಳ ಗಮನಾರ್ಹ ಪಾವತಿ (ನಿವೃತ್ತಿ ಸಮಯದಲ್ಲಿನ ಮರಣ ಮತ್ತು ನಿವೃತ್ತಿ ಉಪದಾನ ಹಾಗೂ ಗಳಿಕೆ ರಜೆ ನಗದೀಕರಣ ಮೊತ್ತದ ಇಡಿಗಂಟಿನ ಪಾವತಿ), ಮತ್ತು ಇದು ನೌಕರರಿಗೆ, ಮತ್ತೆರಡು ವರ್ಷಗಳ ಕಾಲ ಕರ್ತವ್ಯ ನಿರ್ವಹಿಸುವ ಅವಕಾಶದಿಂದಾಗಿ ಮತ್ತು ಅಲ್ಪಕಾಲಿಕ ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳ ಬಿಕ್ಕಟ್ಟನ್ನು ಎದುರಿಸುತ್ತಿರುವ ಸರ್ಕಾರಕ್ಕೆ, ಇಬ್ಬರಿಗೂ ಸಂತುಷ್ಟಕರವಾದ ನಿರ್ಧಾರವೆನ್ನಬಹುದು. ಆದಾಗ್ಯೂ, ಆರ್ಥಿಕ ಮತ್ತು ಆಡಳಿತಾತ್ಮಕ ಕಾರಣಗಳಿಗಾಗಿ ಪುರ್ವೇಶ ಹಂತದ ನೇಮಕಾತಿಯ ಹರಿವು ತನ್ನ ಸ್ಥಿರತೆಯನ್ನು ಉಳಿಸಿಕೊಳ್ಳುವುದು ಮುಖ್ಯವಾಗಿರುವುದರಿಂದ, ಈ ವಿಷಯವನ್ನು ಮರುಯೋಚಿಸುವ ಅಗತ್ಯವಿಲ್ಲವೆಂದು ಆಯೋಗವು ಭಾವಿಸುತ್ತದೆ ಮತ್ತು ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರ ನಿವೃತ್ತಿಗೆ ಪ್ರಸ್ತುತ ಜಾರಿಯಲ್ಲಿರುವ ವಯೋಮಿತಿಯನ್ನು ಮುಂದುವರಿಸಲು ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡುತ್ತದೆ.

(ಡಿ) ಪೂರ್ಣ ಪ್ರಮಾಣದ ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನಕ್ಕೆ ಬೇಕಾದ ಕನಿಷ್ಠ ಅರ್ಹತಾದಾಯಕ ಸೇವೆ:

23. ಪ್ರಸ್ತುತ, ಪೂರ್ಣ ಪ್ರಮಾಣದ ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನವನ್ನು ಪಡೆಯುವುದಕ್ಕಾಗಿ ಕನಿಷ್ಠ ಅರ್ಹತಾದಾಯಕ ಸೇವೆಯು 30 ವರ್ಷಗಳಿಗೆ ನಿಗದಿಯಾಗಿರುತ್ತದೆ. ದಿನಾಂಕ: 11.01.2019 ರಂದು ಇದನ್ನು ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರವು 33 ವರ್ಷಗಳಿಂದ 30 ವರ್ಷಗಳಿಗೆ ಇಳಿಸಿದೆ. ಕನಿಷ್ಠ ಅರ್ಹತಾದಾಯಕ ಸೇವೆಯನ್ನು 30 ವರ್ಷಗಳಿಂದ 25 ವರ್ಷಗಳಿಗೆ ಮತ್ತಷ್ಟು ಇಳಿಸುವಂತೆ ಕೋರಿ ಆಯೋಗವು ಮನವಿಗಳನ್ನು ಸ್ವೀಕರಿಸಿರುತ್ತದೆ.

24. ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರಕ್ಕೆ ಉನ್ನತ ಮಟ್ಟದಲ್ಲಿ ಅನುಭವಿ ಅಧಿಕಾರಿಗಳ ಅಗತ್ಯವಿದ್ದು ಮತ್ತು ಪ್ರಸ್ತುತ, ಕನಿಷ್ಠ ಅರ್ಹತಾದಾಯಕ ಸೇವೆಯ ವಯಸ್ಸನ್ನು ಮತ್ತಷ್ಟು ಕಡಿತಗೊಳಿಸುವುದು ಆಡಳಿತಾತ್ಮಕವಾಗಿ ಪ್ರಯೋಜನಕಾರಿಯಲ್ಲ ಎಂದು ಆಯೋಗವು ಅಭಿಪ್ರಾಯ ಪಡುತ್ತದೆ. ಸರ್ಕಾರಿ ಸೇವೆಗೆ ತಡವಾಗಿ ಸೇರಿದ ಕಾರಣಕ್ಕಾಗಿ 30 ವರ್ಷಗಳ ಕನಿಷ್ಠ ಅರ್ಹತಾದಾಯಕ ಸೇವೆಯನ್ನು ಸಲ್ಲಿಸದೇ ನಿವೃತ್ತಿಯಾಗುವ ನೌಕರರು ತಮ್ಮ ಸೇವೆಯ ವರ್ಷಗಳಿಗನುಸಾರ ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನವನ್ನು ಪಡೆಯುವುದರಿಂದ, ಕನಿಷ್ಠ ಅರ್ಹತಾದಾಯಕ ಸೇವೆಯನ್ನು ಮತ್ತಷ್ಟು ಇಳಿಸಲು ಯಾವುದೇ ಆಧಾರವಿಲ್ಲ ಎಂದು ಆಯೋಗವು ಭಾವಿಸುತ್ತದೆ.

ಆದ್ದರಿಂದ, ಪೂರ್ಣ ಪ್ರಮಾಣದ ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನವನ್ನು ಪಡೆಯುವುದಕ್ಕಾಗಿ ಪ್ರಸ್ತುತ ಜಾರಿಯಲ್ಲಿರುವ 30 ವರ್ಷಗಳ ಕನಿಷ್ಠ ಅರ್ಹತಾದಾಯಕ ಸೇವೆಯನ್ನು ಮುಂದುವರಿಸಲು ಆಯೋಗವು ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡುತ್ತದೆ.

(ಇ) ಹೆಚ್ಚುವರಿ ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನ

25. ಪ್ರಸ್ತುತ, ಹೆಚ್ಚುವರಿ ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನವನ್ನು ಮೂಲ ವೇತನದ ಶೇ.20, ಶೇ.30, ಶೇ.40, ಶೇ.50 ಮತ್ತು ಶೇ.100 ನ್ನು ಅನುಕ್ರಮವಾಗಿ 80-85 ವಯಸ್ಸಿನವರಿಗೆ, 85-90 ವಯಸ್ಸಿನವರಿಗೆ, 90-95 ವಯಸ್ಸಿನವರಿಗೆ, 95-100 ವಯಸ್ಸಿನವರಿಗೆ ಮತ್ತು 100 ವರ್ಷ ಮತ್ತು ಮೇಲ್ಪಟ್ಟ ವಯಸ್ಸಿನವರಿಗೆ ಸಂದಾಯ ಮಾಡಲಾಗುತ್ತಿದೆ. ಇದು ಕೇಂದ್ರ ಸರ್ಕಾರದ ಕಲ್ಪಿಸಿರುವ ಅವಕಾಶಗಳನ್ನು ಹೋಲುತ್ತದೆ.
26. ಕೆಎಸ್‌ಜಿಇಎ ಮತ್ತು ಕೆಎಸ್‌ಜಿಆರ್‌ಇಎ ಎರಡೂ ಸಂಘಗಳು, 70 ರಿಂದ 80 ವಯೋಮಾನದವರಿಗೂ ಶೇ.10 ರಷ್ಟು ಹೆಚ್ಚುವರಿ ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನವನ್ನು ಸಂದಾಯ ಮಾಡಲು ಕೋರಿರುತ್ತವೆ. ಈ ವಯೋಮಾನದ ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನದಾರರಿಗೆ ಹೆಚ್ಚುವರಿ ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನ ಸೌಲಭ್ಯದ ಈ ಅವಕಾಶವು ಕೆಲವು ರಾಜ್ಯಗಳಲ್ಲಿ ಜಾರಿಯಲ್ಲಿರುವುದನ್ನು ಆಯೋಗವು ಗಮನಿಸಿದೆ. ಈ ಬೇಡಿಕೆಯು ಪರಿಗಣನೆಗೆ ಅರ್ಹವೆಂದು ಪರಿಗಣಿಸಿ, 70 ರಿಂದ 80 ವರ್ಷಗಳ ವಯಸ್ಸಿನ ಸಮೂಹದ ಪಿಂಚಣಿದಾರರಿಗೆ ಶೇ.10 ರಷ್ಟು ಹೆಚ್ಚುವರಿ ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನವನ್ನು ಪಾವತಿಸಲು ಆಯೋಗವು ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡುತ್ತದೆ.

ಎಫ್) ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನದ ಪರಿವರ್ತನೆ

27. ಪ್ರಸ್ತುತದಲ್ಲಿ, ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರು, ಆತ ಅಥವಾ ಆಕೆಯ ನಿವೃತ್ತಿಯ ಸಮಯದಲ್ಲಿ ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನದ 1/3 ನೇ ಭಾಗವನ್ನು ಪರಿವರ್ತಿಸಲು ಅವಕಾಶವಿದ್ದು, ಪರಿವರ್ತಿತ ಅವಧಿಯು 15 ವರ್ಷಗಳಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಪರಿವರ್ತನೆಯು ಐಚ್ಛಿಕವಾಗಿದ್ದು ಮತ್ತು ಪರಿವರ್ತಿಸಲಾದ ಹಣದ ಮೇಲೆ ಸರ್ಕಾರವು ಕೇವಲ ಅತ್ಯಲ್ಪ ಬಡ್ಡಿ ದರವನ್ನು ವಿಧಿಸುತ್ತದೆ. ಸರ್ಕಾರವು ಪರಿವರ್ತಿತ ಹಣ ಮತ್ತು ಅದರ ಮೇಲಿನ ಬಡ್ಡಿಯನ್ನು ಪರಿವರ್ತಿತ ಅವಧಿಯು ಮುಕ್ತಾಯವಾಗುವ ಮೊದಲು ಮರುಪೂರಣ ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳುತ್ತದೆ.
28. ಆಯೋಗವು ಹಲವು ಸಂಘಗಳಿಂದ ಜಾರಿಯಲ್ಲಿರುವ ಪರಿವರ್ತನೆಯ ಅವಧಿಯನ್ನು 15 ವರ್ಷಗಳಿಂದ 12 ವರ್ಷಗಳಿಗೆ ಇಳಿಸಲು ಮನವಿಗಳನ್ನು ಸ್ವೀಕರಿಸಿರುತ್ತದೆ. ಗುಜರಾತ್‌ನಲ್ಲಿ ಪರಿವರ್ತನೆ ಅವಧಿಯು 13 ವರ್ಷಗಳಾಗಿದ್ದರೂ, ಇತರೆ ರಾಜ್ಯಗಳಲ್ಲಿ ಮತ್ತು ಕೇಂದ್ರ ಸರ್ಕಾರದಲ್ಲಿ ಇದನ್ನು 15 ವರ್ಷಗಳಾಗಿ ಮುಂದುವರಿಸಲಾಗಿದೆ ಎಂಬುದನ್ನು ಗಮನಿಸಲಾಗಿದೆ. ಈ ವಿಷಯವನ್ನು ನಾವು ಪರಿಶೀಲಿಸಿರುತ್ತೇವೆ ಮತ್ತು ಪರಿವರ್ತನೆಯ ಅವಧಿಯನ್ನು ಇಳಿಸುವಂತೆ ಕೋರಿರುವ ಮನವಿಗಳಲ್ಲಿ ಯಾವುದೇ ಅರ್ಹತೆ ಇಲ್ಲದಿರುವುದರಿಂದ, ಪ್ರಸಕ್ತ ಜಾರಿಯಲ್ಲಿರುವ 15 ವರ್ಷಗಳ ಪರಿವರ್ತನೆಯ ಅವಧಿಯನ್ನು ಉಳಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡುತ್ತೇವೆ.

ಜಿ) ಮರಣ ಮತ್ತು ನಿವೃತ್ತಿ ಉಪದಾನ (ಡಿಸಿಆರ್‌ಜಿ)

29. ಪ್ರಸ್ತುತ, ಮರಣ ಮತ್ತು ನಿವೃತ್ತಿ ಉಪದಾನ (ಡಿಸಿಆರ್‌ಜಿ) ಮೊತ್ತದ ಗರಿಷ್ಠ ಮಿತಿ ರೂ.20 ಲಕ್ಷಗಳಿದೆ. ಡಿಸಿಆರ್‌ಜಿ ಮಿತಿಯನ್ನು ರೂ.20 ಲಕ್ಷಗಳಿಂದ ರೂ.25 ಲಕ್ಷಗಳಿಗೆ ಹೆಚ್ಚಿಸಲು ಕೋರಿರುವ ಮನವಿಗಳನ್ನು ಆಯೋಗವು ಸ್ವೀಕರಿಸಿರುತ್ತದೆ. ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರವು ದಿನಾಂಕ: 01.04.2018 ರಂದು ಮತ್ತು ಆನಂತರ ನಿವೃತ್ತಿ ಹೊಂದುವ ನೌಕರರಿಗೆ ಇತ್ತೀಚೆಗಷ್ಟೇ ಅಂದರೆ ದಿನಾಂಕ: 24.04.2018 ರ ಆದೇಶದಲ್ಲಿ ಡಿಸಿಆರ್‌ಜಿ ಮಿತಿಯನ್ನು ರೂ.10 ಲಕ್ಷಗಳಿಂದ ರೂ.20 ಲಕ್ಷಗಳಿಗೆ ಹೆಚ್ಚಿಸಿರುವುದನ್ನು ಗಮನಿಸಬಹುದು. ಮೇಲಾಗಿ, ಡಿಸಿಆರ್‌ಜಿ ಮಿತಿಯು ಇತರೆ ನೆರೆಯ ರಾಜ್ಯಗಳಲ್ಲಿ ಮತ್ತು ಕೇಂದ್ರ ಸರ್ಕಾರದಲ್ಲಿಯೂ ಸಹ ರೂ.20 ಲಕ್ಷಗಳಿರುತ್ತದೆ. ಡಿಸಿಆರ್‌ಜಿ ಗರಿಷ್ಠ ಮಿತಿಯಲ್ಲಿ ಯಾವುದೇ ಬದಲಾವಣೆಯ ಅಗತ್ಯವಿರುವುದಿಲ್ಲವೆಂಬುದು ಆಯೋಗದ ಅಭಿಪ್ರಾಯವಾಗಿದೆ, ಆದ್ದರಿಂದ, ಆಯೋಗವು ಜಾರಿಯಲ್ಲಿರುವ ಗರಿಷ್ಠ ಮರಣ ಮತ್ತು ನಿವೃತ್ತಿ ಉಪದಾನ (ಡಿಸಿಆರ್‌ಜಿ) ಮಿತಿಯನ್ನು ಹಾಗೆ ಉಳಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡುತ್ತದೆ.

ಹೆಚ್) ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಪಿಂಚಣಿ ಯೋಜನೆ

30. ಈ ಮೊದಲೇ ಹೇಳಿದಂತೆ, ದಿನಾಂಕ:01.04.2006ರ ನಂತರ ಸೇವೆಗೆ ಸೇರಿದ ತನ್ನ ಎಲ್ಲಾ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರಿಗೆ ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರವು ಎನ್‌ಪಿಎಸ್ ಯೋಜನೆಯನ್ನು ಕಡ್ಡಾಯಗೊಳಿಸಿರುತ್ತದೆ. ಓಪಿಎಸ್ ಯೋಜನೆಯು ನೌಕರನಿಂದ ಯಾವುದೇ ವಂತಿಗೆಯನ್ನು ನಿರೀಕ್ಷಿಸದೆ, ಹಣದುಬ್ಬರಕ್ಕೆ ಸರಿದೂಗಿಸಿ ಮತ್ತು ಕಾಲಕಾಲಕ್ಕೆ ಪರಿಷ್ಕೃತಗೊಂಡ ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನ ಪಾವತಿಸುವ ಭರವಸೆಯನ್ನು ನೀಡುತ್ತಿದ್ದು, ಮತ್ತೊಂದೆಡೆ, ಎನ್‌ಪಿಎಸ್ ಯೋಜನೆಯು, ಉದ್ಯೋಗದಾತ ಮತ್ತು ನೌಕರನ ವಂತಿಗೆಗಳ ಮೇಲೆ ರಚಿತವಾಗಿದೆ ಮತ್ತು ಅದರ ಲಾಭವು ಮಾರುಕಟ್ಟೆ ಆಧಾರಿತವಾಗಿದೆಯೆ ಹೊರತು ನೌಕರನು ನಿವೃತ್ತಿ ಹೊಂದುವ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಪಡೆದ ವೇತನದ ಪ್ರಮಾಣಕ್ಕೆ ಅನುಸಾರವಾಗಿ ನಿಗದಿ ಪಡಿಸಿದ ಮೊತ್ತವಾಗಿರುವುದಿಲ್ಲ.
31. ಕರ್ನಾಟಕ ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರಿ ಎನ್‌ಪಿಎಸ್ ನೌಕರರ ಸಂಘವು ಹಳೆ ಓಪಿಎಸ್ ಪದ್ಧತಿಯನ್ನು ಪುನರ್ ಸ್ಥಾಪಿಸಬೇಕೆಂದು ಆಯೋಗದ ಮುಂದೆ ಮನವಿಯನ್ನು ಸಲ್ಲಿಸಿರುತ್ತದೆ. ಜೊತೆಗೆ, ರಾಜ್ಯಾದ್ಯಂತ ಸೇವೆಯಲ್ಲಿರುವ ಮತ್ತು ನಿವೃತ್ತಿಯಾದ ನೌಕರರಿಂದ ನೂತನ ಪಿಂಚಣಿಯನ್ನು ರದ್ದುಗೊಳಿಸಿ ಹಳೆಯ ಓಪಿಎಸ್ ಪದ್ಧತಿಯನ್ನು ಮರು ಜಾರಿಗೊಳಿಸಲು 2280 ಕ್ಕೂ ಹೆಚ್ಚು ಮನವಿಗಳನ್ನು ಆಯೋಗವು ಸ್ವೀಕರಿಸಿರುತ್ತದೆ.
32. ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರವು, ದಿನಾಂಕ: 01.03.2023 ರಂದು ಸರ್ಕಾರದ ಅಪರ ಮುಖ್ಯ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿಗಳ ಅಧ್ಯಕ್ಷತೆಯಲ್ಲಿ ಒಂದು ಸಮಿತಿಯನ್ನು ರಚಿಸಿ, ಈಗಾಗಲೇ ಹಳೆಯ ಪಿಂಚಣಿ ಯೋಜನೆಯನ್ನು ಮರು ಜಾರಿ (ಪುನರ್ ಸ್ಥಾಪಿಸಿರುವ) ಮಾಡಿರುವ ರಾಜ್ಯಗಳಲ್ಲಿ ಕೈಗೊಂಡಿರುವ ಕ್ರಮಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಅಧ್ಯಯನ ನಡೆಸಿ ವರದಿಯನ್ನು ಸಲ್ಲಿಸಲು ಸೂಚಿಸಿದೆ. ಎನ್‌ಪಿಎಸ್ ಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಈ ಎಲ್ಲಾ ಮನವಿಗಳನ್ನು ರಾಜ್ಯ ಆರ್ಥಿಕ ಇಲಾಖೆಗೆ ಸೂಕ್ತ ಕ್ರಮಕ್ಕಾಗಿ ಕಳುಹಿಸಲಾಗಿದೆ. ಇದಕ್ಕೆ ಹೊರತಾಗಿಯೂ, ಇದು ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರಕ್ಕೆ ಮಹತ್ವದ ವಿಷಯವಾಗಿರುವುದನ್ನು ಮನಗಂಡು ಹಾಗೂ ಪ್ರಸ್ತುತ ಇದು ತೀವ್ರ ಚರ್ಚೆಗೆ ಒಳಪಟ್ಟಿದ್ದು, ಆಯೋಗವು, ಅಧ್ಯಾಯದ ಕೊನೆಯಲ್ಲಿ, ಈ ಕುರಿತು ವಿವಿಧ ಅಂಶಗಳ ವಿವರವಾದ ಅಧ್ಯಯನವನ್ನು ಕೈಗೊಂಡಿರುತ್ತದೆ.

ಐ) ನಿವೃತ್ತ ಸಿಬ್ಬಂದಿಗೆ ವೈದ್ಯಕೀಯ ಸೌಲಭ್ಯಗಳು

33. ಇತ್ತೀಚಿನ ದಿನಗಳಲ್ಲಿ ದೀರ್ಘ ಆಯುಸ್ಸು ಮತ್ತು ವೈದ್ಯಕೀಯ ಸೇವೆಗಳ ವೆಚ್ಚದ ಹೆಚ್ಚಳದ ಕಾರಣದಿಂದ ಮತ್ತು ವಯೋ ಸಹಜ ಪರಿಣಾಮವಾಗಿ ದೀರ್ಘಕಾಲಿಕವಾದ ಆರೋಗ್ಯ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಎದುರಿಸುವಂತಹ ನಿವೃತ್ತ ನೌಕರರಿಗೆ ಗುಣಮಟ್ಟದ ಆರೋಗ್ಯ ಸೌಲಭ್ಯಗಳು ದೊರಕುವುದನ್ನು ಖಚಿತಪಡಿಸಿಕೊಳ್ಳುವ ವಿಷಯವು ತೀವ್ರ ಗಮನ ಸೆಳೆದಿದೆ. ಪ್ರಸ್ತುತ, ಪಿಂಚಣಿದಾರರು ಮತ್ತು ಕುಟುಂಬ ಪಿಂಚಣಿದಾರರು ಯಾವುದೇ ವೈದ್ಯಕೀಯ ಸೌಲಭ್ಯಗಳನ್ನು ಪಡೆಯಲು ಅರ್ಹರಾಗಿರುವುದಿಲ್ಲ.
34. ಇತರೆ ರಾಜ್ಯಗಳಲ್ಲಿ ಮತ್ತು ಕೇಂದ್ರ ಸರ್ಕಾರದ ನಿವೃತ್ತ ನೌಕರರಿಗೆ ನೀಡಲಾಗುವ ಮಾಸಿಕ ವೈದ್ಯಕೀಯ ಭತ್ಯೆಯ ಮಾದರಿಯಲ್ಲಿಯೇ ತಮಗೂ ಸಹ ವೈದ್ಯಕೀಯ ಭತ್ಯೆ ಮಂಜೂರು ಮಾಡುವಂತೆ ಹಲವು ನಿವೃತ್ತ ನೌಕರರ ಸಂಘಗಳಿಂದ ಮತ್ತು ಸಂಸ್ಥೆಗಳಿಂದ ಹಾಗೂ ವೈಯಕ್ತಿಕವಾಗಿ ನಿವೃತ್ತ ನೌಕರರಿಂದ ಮನವಿಗಳನ್ನು ಆಯೋಗವು ಸ್ವೀಕರಿಸಿರುತ್ತದೆ.
35. ಅನೇಕ ನಿವೃತ್ತ ನೌಕರರು ತಮ್ಮ ವೈದ್ಯಕೀಯ ವೆಚ್ಚವನ್ನು ಭರಿಸಲು ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನವನ್ನೇ ಅವಲಂಬಿಸಿರುವುದರಿಂದ, ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನದಾರರಿಗೆ ಮತ್ತು ಕುಟುಂಬ ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನದಾರರಿಗೆ ಆಸ್ಪತ್ರೆಗೆ ದಾಖಲಾಗುವುದಕ್ಕೆ ನಗದು ರಹಿತ ಆರೋಗ್ಯ ಯೋಜನೆಯ ವಿಸ್ತರಣೆಯ ಜೊತೆಗೆ ಮಾಸಿಕ ರೂ.1,000 ಗಳ ವೈದ್ಯಕೀಯ ಭತ್ಯೆಯನ್ನು ಮಂಜೂರು ಮಾಡುವಂತೆ ಕೋರಿ ಕೆಎಸ್‌ಜಿಆರ್‌ಇಎ, ಮನವಿ ಮಾಡಿರುತ್ತದೆ. ಪ್ರಸ್ತುತ ಭಾರತ ಸರ್ಕಾರ, ಹಿಮಾಚಲ ಪ್ರದೇಶ, ಆಂಧ್ರ ಪ್ರದೇಶ ಮತ್ತು ಕೇರಳ ರಾಜ್ಯಗಳಲ್ಲಿ ಕ್ರಮವಾಗಿ ಮಾಸಿಕ ರೂ.1000, ರೂ.500, ರೂ.500 ಮತ್ತು ರೂ.300 ಗಳನ್ನು ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನದಾರರಿಗೆ ವೈದ್ಯಕೀಯ ಭತ್ಯೆಯಾಗಿ ನೀಡಲಾಗುತ್ತಿದೆ. ನಿವೃತ್ತ ವೇತನದಾರರಿಗೆ ಅವರ ವೈದ್ಯಕೀಯ ಅವಶ್ಯಕತೆಗಳನ್ನು ಪೂರೈಸಿಕೊಳ್ಳಲು, ಪೂರ್ಣವಾಗಿ ಅಲ್ಲದಿದ್ದರೂ, ಸ್ವಲ್ಪ ಮಟ್ಟಿನ ಆರ್ಥಿಕ ನೆರವು ನೀಡುವುದಕ್ಕೆ ಸೂಕ್ತ ಸಮರ್ಥನೆಯಿದೆಯೆಂದು ನಾವು ಭಾವಿಸುತ್ತೇವೆ.
36. ನಿವೃತ್ತ ವೇತನದಾರರಿಗೆ ಮತ್ತು ಕುಟುಂಬ ನಿವೃತ್ತ ವೇತನದಾರರಿಗಾಗಿ “ಸಂಧ್ಯಾಕಿರಣ” ಎಂಬ ಹೆಸರಿನ ಹೊಸ ಆರೋಗ್ಯ ಯೋಜನೆಯನ್ನು ಜಾರಿಗೊಳಿಸಲು ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರವು ಪ್ರಸ್ತಾಪಿಸಿದೆ ಎಂದು ಆಯೋಗಕ್ಕೆ ಮಾಹಿತಿ ಒದಗಿಸಲಾಗಿದೆ ಮತ್ತು ಈ ಹೊಸ ಯೋಜನೆಯ ರೂಪುರೇಷೆಗಳನ್ನು ಆರೋಗ್ಯ ಮತ್ತು ಕುಟುಂಬ ಕಲ್ಯಾಣ ಇಲಾಖೆಯು ಅಂತಿಮಗೊಳಿಸಿರುತ್ತದೆ. ಈ ಯೋಜನೆಯು ಸಿಬ್ಬಂದಿ ಮತ್ತು ಆಡಳಿತ ಸುಧಾರಣೆ ಮತ್ತು ಹಣಕಾಸು ಇಲಾಖೆಗಳ ಪರಿಶೀಲನೆಯಲ್ಲಿರುವುದಾಗಿ ತಿಳಿದು ಬಂದಿದೆ. ಒಮ್ಮೆ ಈ ಯೋಜನೆಯು ಅನುಮೋದನೆಗೊಂಡಲ್ಲಿ ಪಿಂಚಣಿದಾರರು ಖಾತ್ರಿಪಡಿಸುವ ವೈದ್ಯಕೀಯ ಸೌಲಭ್ಯಗಳನ್ನು ಪಡೆಯಲು ಅರ್ಹರಾಗುವ ನಿರೀಕ್ಷೆಯಿದೆ.
37. ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನದಾರರು ಮತ್ತು ಕುಟುಂಬ ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನದಾರರನ್ನು ಒಳಗೊಳ್ಳುವ ಪ್ರಸ್ತಾವಿತ “ಸಂಧ್ಯಾಕಿರಣ” ಯೋಜನೆಯನ್ನು ಶೀಘ್ರವಾಗಿ ಜಾರಿಗೊಳಿಸಲು ಆಯೋಗವು ಒತ್ತಾಯಿಸುತ್ತದೆ. ಈ ಯೋಜನೆಯನ್ನು ಸರ್ಕಾರವು ವಾಸ್ತವವಾಗಿ ಜಾರಿಗೊಳಿಸುವವರೆಗೆ ವೈದ್ಯಕೀಯ ಭತ್ಯೆಯಾಗಿ ಪ್ರತಿ ತಿಂಗಳು ರೂ.500 ಗಳನ್ನು ಎಲ್ಲಾ ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನದಾರರಿಗೆ ಮತ್ತು ಕುಟುಂಬ ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನದಾರರಿಗೆ ಪಾವತಿಸಲು ಸಹ ಆಯೋಗವು ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡುತ್ತದೆ.

ಜೆ) ಅಂತ್ಯ-ಸಂಸ್ಕಾರದ ವೆಚ್ಚ

38. ಕೆಎಸ್‌ಜಿಆರ್‌ಇಎ, ನಿವೃತ್ತ ನೌಕರರಿಗೆ ಮತ್ತು ಕುಟುಂಬ ವೇತನದಾರರಿಗೆ ಅಂತ್ಯಕ್ರಿಯೆಯ ವೆಚ್ಚಕ್ಕಾಗಿ ರೂ.25,000 ಗಳನ್ನು ಪಾವತಿಸಲು ಮನವಿಯನ್ನು ಮಾಡಿರುತ್ತದೆ. ಪ್ರಸ್ತುತ, ಕರ್ನಾಟಕದಲ್ಲಿ ಸರ್ಕಾರಿ ಸೇವೆ ಸಲ್ಲಿಸುತ್ತಿರುವ ನೌಕರರು ಅಂತಿಮ ವಿದ್ಯಾ ವಿಧಾನಗಳ ವೆಚ್ಚಗಳನ್ನು ನಿರ್ವಹಿಸಲು ರೂ.5,000 ದಿಂದ ರೂ.15,000 ಗಳವರೆಗಿನ ಪಾವತಿಗೆ ಅರ್ಹರಾಗಿರುತ್ತಾರೆ.
39. ಈ ಅವಕಾಶವನ್ನು ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನದಾರರ ಕುಟುಂಬಗಳಿಗೂ ಸಹ ವಿಸ್ತರಿಸಬೇಕು ಮತ್ತು ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನದಾರನು ಮರಣ ಹೊಂದಿದಂತಹ ಪ್ರಕರಣಗಳಲ್ಲಿ ಅಂತಿಮ ವಿದ್ಯಾ-ವಿಧಾನಗಳ ವೆಚ್ಚಗಳನ್ನು ನಿರ್ವಹಿಸುವುದಕ್ಕಾಗಿ ಆತ ಅಥವಾ ಆಕೆಯ ನಾಮ ನಿರ್ದೇಶಿತರಿಗೆ ರೂ.10,000 ಗಳ ಮೊತ್ತವನ್ನು ಪಾವತಿಸಲು ಆಯೋಗವು ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡುತ್ತದೆ.

ಕೆ) ನೌಕರರಿಗೆ ಸಾಮೂಹಿಕ ವಿಮಾ ಯೋಜನೆ (ಜಿಐಎಸ್)

40. ಕರ್ನಾಟಕ ಸರ್ಕಾರಿ ವಿಮಾ ಇಲಾಖೆಯ (ಕೆಜಿಐಡಿ) ಮೂಲಕ ಕರ್ನಾಟಕ ಸರ್ಕಾರವು, ತನ್ನ ನೌಕರರಿಗೆ ಸಾಮೂಹಿಕ ವಿಮಾ ಯೋಜನೆಯನ್ನು ನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿದೆ. ಈ ಯೋಜನೆಯು ಉಳಿತಾಯಗಳು ಮತ್ತು ವಿಮಾ ಸೌಲಭ್ಯಗಳೆರಡನ್ನೂ ಹೊಂದಿದ್ದು, ಗ್ರೂಪ್-ಡಿ, ಗ್ರೂಪ್-ಸಿ ಮತ್ತು ಗ್ರೂಪ್-ಬಿ ಮತ್ತು ಗ್ರೂಪ್-ಎ ನೌಕರರು ಪ್ರತಿ ತಿಂಗಳು ಕ್ರಮವಾಗಿ ರೂ.120, ರೂ.240, ರೂ.360 ಮತ್ತು ರೂ.480 ಗಳ ವಂತಿಗೆ ನೀಡುವ ಅಗತ್ಯವಿದೆ.
41. ವಿಮಾ ರಕ್ಷಣೆಯ ಅಡಿಯಲ್ಲಿ ವಂತಿಗೆಯ ಒಂದು ಭಾಗವನ್ನು (ಪ್ರಸ್ತುತ ಶೇ.25 ರಷ್ಟು) "ವಿಮಾ ನಿಧಿಯಾಗಿ" ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳಲಾಗುತ್ತದೆ. ಸೇವೆ ಸಲ್ಲಿಸುತ್ತಿರುವ ನೌಕರನು ನಿಧನ ಹೊಂದಿದ ಪಕ್ಷದಲ್ಲಿ ರೂ.1,20,000, ರೂ.2,40,000, ರೂ.3,60,000 ಮತ್ತು ರೂ.4,80,000 ಗಳ ಮೊತ್ತವನ್ನು ಕ್ರಮವಾಗಿ ಗ್ರೂಪ್-ಡಿ, ಗ್ರೂಪ್-ಸಿ, ಗ್ರೂಪ್-ಬಿ ಮತ್ತು ಗ್ರೂಪ್-ಎ ನೌಕರರ ನಾಮ ನಿರ್ದೇಶಿತರಿಗೆ ಸಂದಾಯ ಮಾಡಲಾಗುತ್ತದೆ. ಉಳಿದ ವಂತಿಗೆಯನ್ನು (ಶೇ.75 ರಷ್ಟು) ಕಾಲ ಕಾಲಕ್ಕೆ ವಿದಿಸಲಾಗುವ ಬಡ್ಡಿಯನ್ನು ಗಳಿಸುವ "ಉಳಿತಾಯ ನಿಧಿ" ಯಾಗಿ ಪರಿಗಣಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ. ಸಂಗ್ರಹವಾದ ಈ "ಉಳಿತಾಯ ನಿಧಿ" ಯ ಜೊತೆಗೆ ಬಡ್ಡಿಯನ್ನು ಸೇರಿಸಿ ನೌಕರನು ಸೇವೆಯಲ್ಲಿದ್ದಾಗ ನಿಧನ ಹೊಂದಿದಲ್ಲಿ ಅಥವಾ ನಿವೃತ್ತಿ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಇದನ್ನು ಆತ ಅಥವಾ ಆಕೆಗೆ ಸಂದಾಯ ಮಾಡಲಾಗುತ್ತದೆ.
42. ಕೆಎಸ್‌ಜಿಇಎ, ನೌಕರರ ವಂತಿಗೆಯಲ್ಲಿ ಹತ್ತು ಪಟ್ಟು ಪರಿಷ್ಕರಣೆಯನ್ನು (ಪ್ರಸ್ತುತ ವಂತಿಗೆಯ 10 ರಷ್ಟು) ಕೋರಿದ್ದು, ಇದರ ಪರಿಣಾಮವಾಗಿ ಸೇವೆಯಲ್ಲಿರುವವರ ನಿಧನ ಹೊಂದಿದ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಪಾವತಿಸಬಹುದಾದ ವಿಮೆ ಹಣವು ಹತ್ತು ಪಟ್ಟು ಹೆಚ್ಚಾಗುವುದಕ್ಕೆ ಕಾರಣವಾಗುತ್ತದೆ.
43. ನೌಕರರ ಉಳಿತಾಯ ನಿಧಿಗಳ ಮೇಲೆ ಪ್ರಸ್ತುತ ವಾರ್ಷಿಕ ಶೇ.7.10 ರಷ್ಟು ಬಡ್ಡಿಯನ್ನು ಗಳಿಸಲಾಗುತ್ತಿದೆ ಎಂದು ಆಯೋಗಕ್ಕೆ ಮಾಹಿತಿ ನೀಡಲಾಗಿದೆ. ಈ ಯೋಜನೆಯು ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರಲ್ಲಿ ಉಳಿತಾಯವನ್ನು ಪ್ರೋತ್ಸಾಹಿಸುವುದಲ್ಲದೆ, ಸೇವೆಯನ್ನು ಸಲ್ಲಿಸುವ ನೌಕರರ ಜೀವಕ್ಕೆ ಪರಿಣಾಮಕಾರಿ ರಕ್ಷಣೆಯನ್ನು ಒದಗಿಸುತ್ತದೆ ಎಂದು ಆಯೋಗವು ಅಭಿಪ್ರಾಯ ಪಡುತ್ತದೆ. ಹಾಗೆಯೇ, ಇದು ವಂತಿಗೆ ಆಧಾರಿತ

ಯೋಜನೆಯಾಗಿರುವುದರಿಂದ, ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರವು ಅದರ ಬಡ್ಡಿ ಬಾಧ್ಯತೆಯನ್ನು ನೀಗಿಸಲು ಗಮನಾರ್ಹ ಆಯವ್ಯಯ ಅವಕಾಶ ಕಲ್ಪಿಸುವ ಅವಶ್ಯಕತೆ ಇರುವುದಿಲ್ಲ.

44. ಅದರಂತೆ, ಆಯೋಗವು, ಈ ಕೆಳಗಿನ ಕೋಷ್ಟಕ 8.4 ರಲ್ಲಿ ಸೂಚಿಸಲಾದಂತೆ ಪ್ರತಿ ತಿಂಗಳ ವಂತಿಗೆಯಲ್ಲಿ ಪರಿಷ್ಕರಣೆಯನ್ನು ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡುತ್ತದೆ.

ಕೋಷ್ಟಕ 8.4 ಸಾಮೂಹಿಕ ವಿಮಾ ಯೋಜನೆಯ ಮಾಸಿಕ ವಂತಿಗೆಯಲ್ಲಿ ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಲಾದ ಪರಿಷ್ಕರಣೆ					
ವೃಂದ	ಜಾರಿಯಲ್ಲಿರುವ		ಹೊಸದಾಗಿ ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಲಾದ		
	ಮಾಸಿಕ ವಂತಿಗೆ (ರೂ. ಗಳಲ್ಲಿ)	ಪಾವತಿಸಬೇಕಾದ ವಿಮಾ ಹಣ (ಲಕ್ಷ ರೂ. ಗಳಲ್ಲಿ)	ಮಾಸಿಕ ವಂತಿಗೆ (ರೂ. ಗಳಲ್ಲಿ)	ಪಾವತಿಸಬೇಕಾದ ವಿಮಾ ಹಣ (ರೂ. ಲಕ್ಷಗಳಲ್ಲಿ)	ಶೇಕಡಾವಾರು ಏರಿಕೆ
ಗ್ರೂಪ್-ಎ	480	4.80	720	7.20	50
ಗ್ರೂಪ್-ಬಿ	360	3.60	540	5.40	
ಗ್ರೂಪ್-ಸಿ	240	2.40	480	4.80	100
ಗ್ರೂಪ್-ಡಿ	120	1.20	240	2.40	

ಎಲ್ ಸ್ವ-ಇಚ್ಛಾ ನಿವೃತ್ತಿ

45. ಪ್ರಸ್ತುತ ಸ್ವ-ಇಚ್ಛಾ ನಿವೃತ್ತಿಗೆ ಅರ್ಹತಾದಾಯಕ ಸೇವೆಯು 15 ವರ್ಷಗಳು ಅಥವಾ 50 ವರ್ಷಗಳ ವಯಸ್ಸು ಇರುತ್ತದೆ. ಅರ್ಹತಾದಾಯಕ ಸೇವೆಯನ್ನು ಪೂರ್ಣಗೊಳಿಸಿರುವ ವರ್ಷಗಳಲ್ಲಿ ಪ್ರಸ್ತುತ ಇರುವ 15 ವರ್ಷಗಳಿಂದ 10 ಅಥವಾ 12 ವರ್ಷಗಳ ಅವಧಿಗೆ ಇಳಿಕೆ ಮಾಡಲು ಮತ್ತು ಪ್ರಸ್ತುತ ಇರುವ 50 ವರ್ಷಗಳ ವಯಸ್ಸನ್ನು 40 ಅಥವಾ 45 ವರ್ಷಗಳ ವಯಸ್ಸಿನ ಇಳಿಕೆಯನ್ನು ಕೋರಿ ಕೆಎಸ್‌ಜಿಇಎ ಮತ್ತು ಇತರ ನೌಕರರ ಸಂಘಗಳು ಮನವಿ ಸಲ್ಲಿಸಿವೆ.
46. ನೌಕರರು ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ, ಇತರ ಪರ್ಯಾಯ ವೃತ್ತಿ ಅವಕಾಶಗಳನ್ನು ಅರಸಿ ಅಥವಾ ಗಂಭೀರ ಅನಾರೋಗ್ಯ ಕಾರಣದಿಂದಾಗಿ ಅಥವಾ ಇತರ ಕೌಟುಂಬಿಕ ಒತ್ತಡಗಳಿಗಾಗಿ ಸರ್ಕಾರಿ ಸೇವೆಯಿಂದ ಹೊರಬರಲು ಸ್ವ-ಇಚ್ಛಾ ನಿವೃತ್ತಿಯನ್ನು ಬಯಸುತ್ತಾರೆ.
47. ಇತರ ಪರ್ಯಾಯ ವೃತ್ತಿ ಅವಕಾಶಗಳನ್ನು ಅಪೇಕ್ಷಿಸಿ ಸ್ವ-ಇಚ್ಛಾ ನಿವೃತ್ತಿಯನ್ನು ಆಯ್ಕೆ ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳಲು ಉದ್ದೇಶಿಸಿರುವ ನೌಕರರು ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಉತ್ತಮ ಕೆಲಸಗಾರರಾಗಿರುತ್ತಾರೆ ಮತ್ತು ಉನ್ನತ ಕೌಶಲ್ಯಗಳನ್ನು ಮತ್ತು ದಕ್ಷತೆಯನ್ನು ಹೊಂದಿರುತ್ತಾರೆ ಎಂದು ಊಹಿಸುವುದು ತಪ್ಪಾಗಿರಬಹುದು. ಈ ಎಲ್ಲಾ ನೌಕರರಿಗೆ ತರಬೇತಿ ಮತ್ತು ಕೌಶಲ್ಯ ನವೀಕರಣದ ರೂಪದಲ್ಲಿ ಸರ್ಕಾರವು ಇವರ ಮೇಲೆ ಗಮನಾರ್ಹ ಸಮಯ ಮತ್ತು ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳನ್ನು ಹಲವು ವರ್ಷಗಳಿಂದ ಹೂಡಿಕೆ ಮಾಡಿರುತ್ತದೆ. ಇಂತಹ ನುರಿತ ಮತ್ತು ದಕ್ಷ ನೌಕರರು ಸರ್ಕಾರದಿಂದ ಶೀಘ್ರ ನಿರ್ಗಮನ ಹೊಂದುವುದರಿಂದ, ವಿಶೇಷವಾಗಿ ಉನ್ನತ ಮಟ್ಟದಲ್ಲಿ ಪ್ರತಿಭಾ ಕೊರತೆಗೆ ಕಾರಣವಾಗಿ ದೀರ್ಘಾವಧಿಯಲ್ಲಿ ಆಡಳಿತದ ಮೇಲೆ ವ್ಯತಿರಿಕ್ತ

ಪರಿಣಾಮ ಬೀರುತ್ತದೆ. ಆದಾಗ್ಯೂ, ಯಾವುದೇ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ, ಪ್ರಸ್ತುತ ಅವರು 50 ವರ್ಷಗಳ ವಯಸ್ಸಿನಲ್ಲಿ ಸ್ವ-ಇಚ್ಛಾ ನಿವೃತ್ತಿ ಪಡೆಯಬಹುದಾಗಿದ್ದು, ಅವರು ತಮ್ಮನ್ನು ಮರುತೊಡಗಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಆ ವಯಸ್ಸು ಸೂಕ್ತವಾಗಿರುವುದರಿಂದ, ಮತ್ತಷ್ಟು ವಯಸ್ಸಿನ ಇಳಿಕೆಗೆ ಯಾವುದೇ ಸಕಾರಣವಿರುವುದಿಲ್ಲ. ಆದ್ದರಿಂದ, ಆಯೋಗವು, ಸ್ವ-ಇಚ್ಛಾ ನಿವೃತ್ತಿ ಪಡೆಯಲು ಪ್ರಸ್ತುತ ಜಾರಿಯಲ್ಲಿರುವ 15 ವರ್ಷಗಳ ಸೇವಾವಧಿ ಮತ್ತು 50 ವರ್ಷಗಳ ವಯಸ್ಸನ್ನು ಮುಂದುವರಿಸಲು ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡುತ್ತದೆ.

ಎಂ) ದಿನಾಂಕ: 01.12.1985 ರ ಪೂರ್ವದಲ್ಲಿ ನಿವೃತ್ತಿಯಾದ ನೌಕರರ ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನ ಮತ್ತು ದಿನಾಂಕ:

01.07.2005ರ ಪೂರ್ವದಲ್ಲಿ ನಿವೃತ್ತಿಯಾದವರ ಕುಟುಂಬ ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನದ ಪರಿಷ್ಕರಣೆ

48. ಈ ಆಯೋಗದ ಮುಂದೆ ನಿರಂತರವಾಗಿ ಮರು ಪ್ರಸ್ತಾಪಿಸಿರುವ ವಿಷಯವೆಂದರೆ ಬಹಳ ವರ್ಷಗಳ ಹಿಂದೆ ನಿವೃತ್ತಿಯಾದ ನೌಕರರ ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನ/ಕುಟುಂಬ ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನದ ಪರಿಷ್ಕರಣೆ. ದಿನಾಂಕ 01.07.2005ರ ಪೂರ್ವದಲ್ಲಿ ನಿವೃತ್ತರಾದವರ ಕುಟುಂಬ ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನವನ್ನು ಪರಿಷ್ಕರಿಸಲು ಕೋರಿ ಕೃಷಿ ಇಲಾಖೆಯ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿಯವರಿಂದಲೂ ಆಯೋಗವು ಕೋರಿಕೆಯನ್ನು ಸ್ವೀಕರಿಸಿರುತ್ತದೆ. ಈ ಕುರಿತು ಹಲವು ಮನವಿಗಳನ್ನು ಸ್ವೀಕರಿಸಿರುವುದರಿಂದ, ಆಯೋಗವು ಈ ವಿಷಯವನ್ನು ಇನ್ನೂ ವಿಸ್ತೃತವಾಗಿ ಚರ್ಚಿಸುವ ಅಗತ್ಯತೆಯನ್ನು ಮನಗಂಡಿದೆ.

49. ಈ ವಿಷಯದ ಹಿನ್ನೆಲೆ ಈ ಮುಂದಿನಂತಿದೆ. ದಿನಾಂಕ 01.12.1985ರ ಪೂರ್ವದಲ್ಲಿ ನಿವೃತ್ತಿಯಾದ ನೌಕರರು, ಅದರ ನಂತರದ ವರ್ಷಗಳಲ್ಲಿ ನಿವೃತ್ತಿಯಾದ ನೌಕರರಿಗೆ ಹೋಲಿಸಿಕೊಂಡಾಗ, ಕಡಿಮೆ ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನವನ್ನು ಪಡೆಯುತ್ತಿದ್ದು, ಇದಕ್ಕೆ ಪ್ರಮುಖ ಕಾರಣ ಅವರು ನಿವೃತ್ತಿಯ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಪಡೆದ ಅಂತಿಮ ವೇತನ ಕಡಿಮೆಯಾಗಿದ್ದುದು ಎಂಬುದನ್ನು ಗಮನಿಸಿದ 5ನೇ ರಾಜ್ಯ ವೇತನ ಆಯೋಗವು, ಗರಿಷ್ಠ ಅರ್ಹತಾದಾಯಕ ಸೇವೆಯನ್ನು ಸಲ್ಲಿಸಿ ನಿವೃತ್ತಿಯಾದ ನೌಕರರಿಗೆ ಅವರು ನಿವೃತ್ತಿ ಹೊಂದುವ ಸಮಯದಲ್ಲಿ ಧಾರಣೆ ಮಾಡಿದ್ದ ಹುದ್ದೆಯ ಪರಿಷ್ಕೃತ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಯಲ್ಲಿ ಕನಿಷ್ಠ ಶೇ.50 ರಷ್ಟು ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನವನ್ನು ನಿಗದಿಪಡಿಸಲು ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಿತ್ತು. ಇಂತಹ ಪಿಂಚಣಿದಾರರಿಗೆ ಯಾವುದೇ ಏಕರೂಪದ ಕುಟುಂಬ ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನದ ದರ ನಿಗದಿಯಾಗಿರುವುದಿಲ್ಲ ಮತ್ತು ನೌಕರರು ನಿವೃತ್ತಿ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಅಂತಿಮವಾಗಿ ಪಡೆದ ವೇತನದ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ಪಿಂಚಣಿಯು ಶೇ.15 ರಿಂದ ಶೇ.30 ರವರೆಗೆ ನಿಗದಿಯಾಗಿರುವುದನ್ನು ಗಮನಿಸಿ, 5ನೇ ವೇತನ ಆಯೋಗವು ಜಾರಿಯಲ್ಲಿರುವ ಕನಿಷ್ಠ ಮತ್ತು ಗರಿಷ್ಠ ಮಿತಿಗೊಳಪಟ್ಟ ಕೊನೆಯ ವೇತನದ ಶೇ.30 ರಷ್ಟು ಏಕರೀತಿಯಾದ ಕುಟುಂಬ ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನವನ್ನು ಸಂದಾಯ ಮಾಡಬೇಕು ಎಂದು ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಿರುತ್ತದೆ. ಈ ಶಿಫಾರಸ್ಸುಗಳಿಗೆ ಭಿನ್ನವಾಗಿ, ಅಂತಹ ನಿವೃತ್ತಿಯಾದ ನೌಕರರ ಅಥವಾ ಕುಟುಂಬಗಳಿಗೆ ಅವರ ವಯಸ್ಸಿನ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ಅವರ ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನ/ಕುಟುಂಬ ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನವನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸುವ ಪರಿಹಾರವನ್ನು ನೀಡಲು ಸರ್ಕಾರವು ನಿರ್ಧರಿಸಿರುತ್ತದೆ. ಅದರಂತೆ, ದಿನಾಂಕ:01.04.2006 ರಂದು 80 ಮತ್ತು 85 ವರ್ಷಗಳ ನಡುವಿನ ವಯಸ್ಸಿನ ನಿವೃತ್ತ ನೌಕರರಿಗೆ ಶೇ.20 ರಷ್ಟು ಹೆಚ್ಚುವರಿ ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನ/ಕುಟುಂಬ ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನವನ್ನು, 85 ರಿಂದ 90 ವರ್ಷದವರಿಗೆ ಶೇ.30 ಮತ್ತು 90 ವರ್ಷಗಳ ಮೇಲ್ಪಟ್ಟ ನೌಕರರಿಗೆ ಶೇ.50 ರಷ್ಟು ಹೆಚ್ಚುವರಿ ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನವನ್ನು ನೀಡಲಾಗಿದೆ. ಇದನ್ನು ಕೇವಲ ದಿನಾಂಕ: 01.07.1993 ಕ್ಕೆ ಮೊದಲು ನಿವೃತ್ತಿಯಾದ ನೌಕರರಿಗೆ ಮಾತ್ರ ಅನ್ವಯಿಸಲಾಗಿದೆ.

50. ಈ ವಿಷಯವನ್ನು 6ನೇ ರಾಜ್ಯ ವೇತನ ಆಯೋಗವು ಸಹ ಪರಿಶೀಲಿಸಿದ್ದು, ದಿನಾಂಕ:01.12.1985ರ ಪೂರ್ವದಲ್ಲಿ ನಿವೃತ್ತಿಯಾದ ನೌಕರರಿಗೆ ಪಾವತಿಸಬಹುದಾದ ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನ ಮತ್ತು ದಿನಾಂಕ: 01.07.2005ಕ್ಕೆ ಮೊದಲು ನಿವೃತ್ತಿಯಾದ ನೌಕರರ ಕುಟುಂಬ ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನ ಗಣನೀಯವಾಗಿ ಕಡಿಮೆ ಇರುವುದನ್ನು ಗಮನಿಸಿ, 5ನೇ ವೇತನ ಆಯೋಗದ ಶಿಫಾರಸ್ಸುಗಳನ್ನು ಪುನರುಚ್ಚರಿಸಿ, ಆತ ಅಥವಾ ಆಕೆಯು ನಿವೃತ್ತಿ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಧಾರಣೆ ಮಾಡಿದ್ದ ಹುದ್ದೆಗೆ ಅನ್ವಯವಾಗುವ ಕನಿಷ್ಠ ಪರಿಷ್ಕೃತ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಯ ಶೇ.50 ರಷ್ಟಕ್ಕೆ ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನವನ್ನು ಪರಿಷ್ಕರಣೆ ಮಾಡಬೇಕು ಮತ್ತು ಕುಟುಂಬ ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನವನ್ನು ಶೇ.30 ರಷ್ಟಕ್ಕೆ ನಿಗದಿಗೊಳಿಸಬೇಕು ಎಂದು ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಿತು.
51. ದಿನಾಂಕ: 01.07.2005 ಕ್ಕೂ ಮೊದಲು ನಿವೃತ್ತಿಯಾದ ನೌಕರರ ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನ ಮತ್ತು ಕುಟುಂಬ ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನ ಸೌಲಭ್ಯಗಳನ್ನು ಮೂರು ಸಂದರ್ಭಗಳಲ್ಲಿ ಅಂದರೆ ದಿನಾಂಕ:01.07.2005, 01.04.2012 ಮತ್ತು 01.07.2017 ರಂದು ಪರಿಷ್ಕರಿಸಲಾಗಿರುತ್ತದೆ ಎಂದು ಹಾಗೂ 6ನೇ ರಾಜ್ಯ ವೇತನ ಆಯೋಗದ ಶಿಫಾರಸ್ಸನ್ನು ಪರಿಗಣಿಸಿದಲ್ಲಿ ಹಲವಾರು ಆಡಳಿತಾತ್ಮಕ ಸಮಸ್ಯೆಗಳು ಎದುರಾಗಬಹುದು ಎಂಬ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರವು ಈ ಶಿಫಾರಸ್ಸನ್ನು ಅಂಗೀಕರಿಸಿರುವುದಿಲ್ಲ.
52. ಇಂತಹ ಪಿಂಚಣಿದಾರರ ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನ ಮತ್ತು ಕುಟುಂಬ ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನವನ್ನು ವಾಸ್ತವವಾಗಿ ಮೂರು ಬಾರಿ ಪರಿಷ್ಕರಿಸಲಾಗಿದ್ದರೂ ನೌಕರನು ನಿವೃತ್ತಿಯ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಅಂತಿಮವಾಗಿ ಪಡೆದ ವೇತನದ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ಈ ಪರಿಷ್ಕರಣೆಗಳನ್ನು ಮಾಡಲಾಗಿದೆ. ಮತ್ತೊಂದು ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಹೇಳುವುದಾದರೆ, ಬಹಳ ವರ್ಷಗಳ ಹಿಂದೆ, ಅಂದರೆ 1985ರ ಪೂರ್ವದಲ್ಲಿ ನಿವೃತ್ತಿಯಾದ ಪಿಂಚಣಿದಾರರು, 5ನೇ ಮತ್ತು 6ನೇ ರಾಜ್ಯ ವೇತನ ಆಯೋಗದ ಶಿಫಾರಸ್ಸುಗಳನ್ನು ಜಾರಿ ಮಾಡಿದ್ದಲ್ಲಿ ಅವರು ಪಡೆಯಬಹುದಾಗಿದ್ದ ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನಕ್ಕಿಂತಲೂ ಗಣನೀಯವಾಗಿ ಕಡಿಮೆ ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನ ಅಥವಾ ಕುಟುಂಬ ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನವನ್ನು ಪಡೆಯುತ್ತಿರುವುದು ಮುಂದುವರಿದಿದೆ.
53. ಈ ಹಿನ್ನೆಲೆಯಲ್ಲಿ, ಕೇಂದ್ರ ಸರ್ಕಾರಿ ಪಿಂಚಣಿದಾರರಿಗೆ ನೀಡುತ್ತಿರುವ ದರದಲ್ಲಿಯೇ ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರವು 80 ವರ್ಷಗಳು ಮತ್ತು ಮೇಲ್ಪಟ್ಟ ಎಲ್ಲಾ ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನದಾರರಿಗೆ ಮತ್ತು ಕುಟುಂಬ ಪಿಂಚಣಿದಾರರಿಗೆ ಹೆಚ್ಚುವರಿ ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನವನ್ನು ನೀಡಲಾಗುತ್ತಿದೆ ಎಂಬುದನ್ನು ಗಮನಿಸಬಹುದಾಗಿದೆ. ಈ ಹಿಂದೆ ಉಲ್ಲೇಖಿಸಿದಂತೆ ಇದು ಹೆಚ್ಚು ಕಡಿಮೆ ದಿನಾಂಕ: 01.07.1993ರ ಪೂರ್ವದಲ್ಲಿ ನಿವೃತ್ತಿಯಾದ ನೌಕರರಿಗೆ ನೀಡಲಾಗುತ್ತಿರುವ ಹೆಚ್ಚುವರಿ ವೇತನದ ಮಾದರಿಯಲ್ಲಿದೆ. ಇದರ ಪರಿಣಾಮವಾಗಿ, 80 ವರ್ಷ ಮೇಲ್ಪಟ್ಟ ಎಲ್ಲಾ ಪಿಂಚಣಿದಾರರಿಗೆ ವಿಸ್ತರಿಸಲಾಗಿರುವ ಹಿನ್ನೆಲೆಯಲ್ಲಿ ಮೇಲೆ ಉಲ್ಲೇಖಿಸಿದಂತೆ ಇಂತಹ ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನದಾರರಿಗೆ/ಕುಟುಂಬ ವೇತನದಾರರಿಗೆ ನೀಡಲಾದ ಪರಿಹಾರವು ಯಾವುದೇ ವಿಶೇಷ ಪ್ರಾಮುಖ್ಯತೆಯನ್ನು ಹೊಂದಿರುವುದಿಲ್ಲ.
54. 5ನೇ ಮತ್ತು 6ನೇ ರಾಜ್ಯ ವೇತನ ಆಯೋಗಗಳು ಈ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯ ಕುರಿತು ಪ್ರಸ್ತಾಪಿಸಿರುವ ವಿಷಯ ಇನ್ನೂ ಹಾಗೆಯೇ ಉಳಿದಿರುವುದರಿಂದ ದಿನಾಂಕ 01.12.1985ರ ಪೂರ್ವದಲ್ಲಿ ನಿವೃತ್ತಿ ಹೊಂದಿದ ಯಾವುದೇ ನೌಕರನು ಆತ ಅಥವಾ ಆಕೆಯು ನಿವೃತ್ತಿಯ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಧಾರಣೆ ಮಾಡಿದ್ದ ಹುದ್ದೆಯ ಪ್ರಸ್ತುತ ವೇತನದ ಕನಿಷ್ಠ ಮೊತ್ತದ ಶೇ.50 ರಷ್ಟನ್ನು ಆತ ಅಥವಾ ಆಕೆಗೆ ಸಲ್ಲಬೇಕಾದ ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನವೆಂದು

ಪರಿಗಣಿಸಲು ಮತ್ತು ದಿನಾಂಕ:01.07.2005ರ ಪೂರ್ವದಲ್ಲಿ ನಿವೃತ್ತಿಯಾದ ನೌಕರರಿಗೆ ಆತ ಅಥವಾ ಆಕೆಯು ನಿವೃತ್ತಿಯ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಧಾರಣೆ ಮಾಡಿದ್ದ ಹುದ್ದೆಯ ಪ್ರಸ್ತುತ ವೇತನದ ಕನಿಷ್ಠ ಮೊತ್ತದ ಶೇ.30 ರಷ್ಟು ಕುಟುಂಬ ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನವನ್ನು ನಿಗದಿಪಡಿಸಬೇಕೆಂಬ ಶಿಫಾರಸ್ಸನ್ನು ಆಯೋಗವು ಪುನರುಚ್ಚರಿಸುತ್ತದೆ. ಈ ಶಿಫಾರಸ್ಸನ್ನು ಭವಿಷ್ಯಾವರ್ತಿಯಾಗಿ ಮಾತ್ರ ಜಾರಿಗೆ ಬರುವಂತೆ ಅನ್ವಯಿಸತಕ್ಕದ್ದು. ಇಂತಹ ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನದಾರ/ಕುಟುಂಬ ನಿವೃತ್ತಿವೇತನದಾರರ ಸಂಖ್ಯೆಯು ಅತಿ ಕಡಿಮೆಯಿದ್ದು, ಅವರ ಪಿಂಚಣಿಯ ಪರಿಷ್ಕರಣೆಯಿಂದ ಒಟ್ಟಾರೆ ವೇತನ ವೆಚ್ಚದ ಮೇಲೆ ಆಗುವ ಪರಿಣಾಮ ಸೀಮಿತವಾದದ್ದು.

ಎನ್) ಯುಜಿಸಿ/ಎಐಸಿಟಿಇ/ಐಸಿಎಆರ್ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳ ನೌಕರರ ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನ ಸೌಲಭ್ಯಗಳು

55. ಅದೇ ರೀತಿ ಯುಜಿಸಿ/ಎಐಸಿಟಿಇ/ಐಸಿಎಆರ್ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳ ವ್ಯಾಪ್ತಿಗೊಳಪಡುವ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯಗಳು ಮತ್ತು ಕಾಲೇಜುಗಳ ನಿವೃತ್ತ ಶಿಕ್ಷಕರ ಸಂಘಗಳಿಂದ ದೀರ್ಘಕಾಲದಿಂದ ಬಗೆಹರಿಯದೆ ಉಳಿದ ವಿವಾದಾಂಶದ ಕುರಿತು, ಅಂದರೆ ಅವರ ಪಿಂಚಣಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಅತಿ ಹೆಚ್ಚಿನ ಸಂಖ್ಯೆಯ ಮನವಿಗಳನ್ನು ಆಯೋಗವು ಸ್ವೀಕರಿಸಿದೆ. ಈ ಶಿಕ್ಷಕರು ತಮಗೆ ಅನ್ವಯವಾಗುವ ಪಿಂಚಣಿ ಮತ್ತು ಪಿಂಚಣಿ ಸೌಲಭ್ಯಗಳಲ್ಲಿ ಕೆಲವು ಮಾರ್ಪಾಡುಗಳನ್ನು ಕೋರಿದ್ದು, ಮೂಲತಃ ಈ ಶಿಕ್ಷಕರು ಯಾವುದೇ ಗರಿಷ್ಠ ಮಿತಿಯಿಲ್ಲದೆ, ಅಂತಿಮವಾಗಿ ಪಡೆದ ಮೂಲ ವೇತನದ ಶೇಕಡ 50 ರಷ್ಟು ಪಿಂಚಣಿಯನ್ನು ಕೋರುತ್ತಿದ್ದಾರೆ.
56. ಈ ಬೇಡಿಕೆಗಳ ಹಿನ್ನೆಲೆಯು ಈ ಕೆಳಗಿನಂತಿದೆ. ಆರಂಭದಲ್ಲಿ ರಾಜ್ಯದ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯಗಳು ಮತ್ತು ಇಂಜಿನಿಯರಿಂಗ್ ಕಾಲೇಜುಗಳ ಶಿಕ್ಷಕ ವೃಂದಗಳಿಗೆ ಮಾತ್ರ ಯುಜಿಸಿ/ಎಐಸಿಟಿಇ/ಐಸಿಎಆರ್ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳನ್ನು ಅನ್ವಯಿಸಲಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಪದವಿ ಕಾಲೇಜುಗಳ ಶಿಕ್ಷಕರ ಸಂಘದ ಒಕ್ಕೂಟವು ರಾಜ್ಯದ ಸರ್ಕಾರಿ ಮತ್ತು ಅನುದಾನಿತ ಸರ್ಕಾರಿ ಪದವಿ ಕಾಲೇಜುಗಳಿಗೂ ಸಹ ಇದೇ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳನ್ನು ವಿಸ್ತರಿಸುವಂತೆ ಬೇಡಿಕೆ ಸಲ್ಲಿಸಿತ್ತು. ಇದರ ಪರಿಣಾಮವಾಗಿ, ಸರ್ಕಾರಿ ಮತ್ತು ಅನುದಾನಿತ ಸರ್ಕಾರಿ ಪದವಿ ಕಾಲೇಜುಗಳಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿರುವ ಶಿಕ್ಷಕ ವೃಂದಗಳಿಗೂ ಯುಜಿಸಿ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳನ್ನು ವಿಸ್ತರಿಸುವುದನ್ನು ಪರಿಶೀಲಿಸಲು ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರವು 1987-88 ರಲ್ಲಿ ಒಂದು ಸಮಿತಿಯನ್ನು ರಚಿಸಿತು. ಈ ಸಮಿತಿಯ ಶಿಫಾರಸ್ಸುಗಳನ್ನು ಆಧರಿಸಿ, ಸರ್ಕಾರಿ ಮತ್ತು ಅನುದಾನಿತ ಸರ್ಕಾರಿ ಪದವಿ ಕಾಲೇಜುಗಳಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿರುವ ಶಿಕ್ಷಕ ವೃಂದಗಳಿಗೂ ದಿನಾಂಕ 01.01.1986 ರಿಂದ ಅನ್ವಯವಾಗುವಂತೆ ಮಾರ್ಪಡಿಸಲಾದ ಯುಜಿಸಿ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳನ್ನು ವಿಸ್ತರಿಸಿತು. ಹೀಗೆ ವಿಸ್ತರಿಸಲಾದ ಮಾರ್ಪಡಿತ ಯುಜಿಸಿ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳನ್ನು ಆನಂತರದಲ್ಲಿ ಪರಿಷ್ಕರಿಸಿ, ಸರ್ಕಾರಿ ಮತ್ತು ಅನುದಾನಿತ ಸರ್ಕಾರಿ ಪದವಿ ಕಾಲೇಜುಗಳಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿರುವ ಶಿಕ್ಷಕ ವೃಂದಗಳಿಗೆ ಯುಜಿಸಿ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳನ್ನು ಸಂಪೂರ್ಣವಾಗಿ ಅನ್ವಯಿಸಲಾಯಿತು.
57. ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯಗಳು ಮತ್ತು ಸರ್ಕಾರಿ/ಅನುದಾನಿತ ಸರ್ಕಾರಿ ಪದವಿ ಕಾಲೇಜುಗಳಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿರುವ ಎಲ್ಲಾ ಶಿಕ್ಷಕ ವೃಂದಗಳಿಗೂ ಕೇಂದ್ರ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳನ್ನು ವಿಸ್ತರಿಸಿದಾಗ ಕೇವಲ ವೇತನಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಮಾತ್ರ ರಾಜ್ಯವು ಅದನ್ನು ಒಪ್ಪಿಕೊಂಡಿತು. ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ, ಎಲ್ಲಾ ಶಿಕ್ಷಕರು ರಾಜ್ಯ ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನದ ನಿಯಮಗಳ ವ್ಯಾಪ್ತಿಗೊಳಪಡುತ್ತಾರೆ.

ಕರ್ನಾಟಕ ನಾಗರಿಕ ಸೇವಾ ನಿಯಮಗಳ ಉಪಬಂಧಗಳನ್ವಯ ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನವು, ಅಂತಿಮ ಮೂಲ ವೇತನದ ಶೇ.50 ರಷ್ಟು ಮತ್ತು ಕಾಲ ಕಾಲಕ್ಕೆ ಹೊರಡಿಸಲಾದ ಸರ್ಕಾರಿ ಆದೇಶಗಳಲ್ಲಿ ನಿರ್ದಿಷ್ಟಪಡಿಸಿದ ಕನಿಷ್ಠ ಮತ್ತು ಗರಿಷ್ಠ ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನ/ಕುಟುಂಬ ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನದ ಮಿತಿಗೊಳಪಟ್ಟಿರಬೇಕು. ಅದರಂತೆ, ಯುಜಿಸಿ/ಎಐಸಿಟಿಇ/ಐಸಿಎಆರ್ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳನ್ನು ಪಡೆಯುವ ಶಿಕ್ಷಕರ ಅಂತಿಮ ಮೂಲ ವೇತನದ ಶೇ.50 ರಷ್ಟು ಮೊತ್ತವು ಹೆಚ್ಚಾಗಿದ್ದರೂ ಸಹ, ರಾಜ್ಯದ ನಿಯಮಗಳನುಸಾರ ಗರಿಷ್ಠ ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನದ ಮಿತಿಗೆ ಒಳಪಟ್ಟಿರುತ್ತದೆ.

58. ಪಿಂಚಣಿ ಮೇಲಿನ ಈ ಮಿತಿಯ ವಿರುದ್ಧ ಸೇವೆ ಸಲ್ಲಿಸುತ್ತಿರುವ ಮತ್ತು ನಿವೃತ್ತರಾದ ಸಂಬಂಧಪಟ್ಟ ನೌಕರರು ಪ್ರತಿಭಟನೆ ನಡೆಸುತ್ತಿದ್ದಾರೆ. ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರವು ಕೇಂದ್ರ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳನ್ನು ನೀಡಲು ಒಪ್ಪಿರುವುದರಿಂದ, ತಾವು ಪಡೆದ ಅಂತಿಮ ವೇತನದ ಶೇ.50ರಷ್ಟು ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನಕ್ಕೆ ಅರ್ಹರಾಗಿದ್ದು, ಆ ಮೊತ್ತವನ್ನು ನೀಡಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ ಎಂಬುದು ಅವರ ನಿಲುವು. ಆದರೆ ಕೆಲವು ಸಂದರ್ಭಗಳಲ್ಲಿ ಪಿಂಚಣಿಯು ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರದ ಗರಿಷ್ಠ ಪಿಂಚಣಿಗಿಂತ ಹೆಚ್ಚಾಗಿರಬಹುದು ಮತ್ತು ಕೆಸಿಎಸ್‌ಆರ್ ನಿಯಮಗಳನ್ನು ಉಲ್ಲಂಘಿಸಿದಂತಾಗುತ್ತದೆ ಎಂಬ ಕಾರಣದಿಂದ ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರವು ಇದನ್ನು ಒಪ್ಪಿರುವುದಿಲ್ಲ.
59. ಸಂಬಂಧಪಟ್ಟ ಸಂಘಗಳ ಪ್ರತಿನಿಧಿಗಳು ಈ ವಿಷಯವನ್ನು ಪ್ರಸ್ತಾಪಿಸಿ, ಕೆಎಟಿ ಮತ್ತು ರಾಜ್ಯ ಉಚ್ಚ ನ್ಯಾಯಾಲಯಗಳು ಅವರುಗಳ ವಾದವನ್ನು ಎತ್ತಿಹಿಡಿಯುವ ಮೂಲಕ ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರಕ್ಕೆ ನಿರ್ದೇಶನಗಳನ್ನು ನೀಡಲಾಗಿದ್ದರೂ, ಇಲ್ಲಿಯವರೆಗೆ ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರವು ಅವರು ಕೋರಿದ ಪರಿಹಾರವನ್ನು ನೀಡಿರುವುದಿಲ್ಲ. ಯುಜಿಸಿ/ಎಐಸಿಟಿಇ/ಐಸಿಎಆರ್ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳ ವ್ಯಾಪ್ತಿಗೊಳಪಡುವ ಶಿಕ್ಷಕರ ಬೇಡಿಕೆಗಳನ್ನು ಪರಿಗಣಿಸುವುದು ಪಿಂಚಣಿ ಸೌಲಭ್ಯಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಈ ಕುರಿತು ಅನ್ವಯವಾಗುವ ನಿಯಮಗಳು ಜಾರಿಯಲ್ಲಿರುವವರೆಗೆ ಅವರ ಬೇಡಿಕೆಗಳನ್ನು ಪರಿಗಣಿಸಲಾಗದು ಎಂಬುದು ಇಲ್ಲಿ ಸ್ಪಷ್ಟವಾಗುತ್ತದೆ. ಈ ಆಯೋಗಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಈಗಾಗಲೇ ಮಾನ್ಯ ಕೆಎಟಿ ಮತ್ತು ಮಾನ್ಯ ಉಚ್ಚ ನ್ಯಾಯಾಲಯಗಳಲ್ಲಿ ಈ ವಿಷಯವನ್ನು ವ್ಯವಹರಿಸುತ್ತಿದ್ದುದರಿಂದ ಈ ಹಂತದಲ್ಲಿ ಸಮಸ್ಯೆಯನ್ನು ಬಗೆಹರಿಸುವುದು ಕಾರ್ಯಸಾಧ್ಯವಾಗಿರುವುದಿಲ್ಲ. ಈ ಕುರಿತು ಸಂಘಗಳಿಂದ ಪ್ರಸ್ತಾಪಿಸಲಾಗಿರುವ ವಿಷಯಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಸಮಸ್ಯೆಗಳ ಪರಿಹಾರವು ಸ್ಪಷ್ಟವಾಗಿ ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರದ ಹಂತದಲ್ಲಿತ್ತದೆ. ನಮ್ಮ ಶಿಫಾರಸ್ಸುಗಳ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳ ಪರಿಷ್ಕರಣೆಯ ನಂತರ ಗರಿಷ್ಠ ಪಿಂಚಣಿಯಲ್ಲಿನ ಪರಿಷ್ಕರಣೆಯು ಯುಜಿಸಿ / ಎಐಸಿಟಿಇ / ಐಸಿಎಆರ್ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿರುವ ಶಿಕ್ಷಕರು ಸೇರಿದಂತೆ ಎಲ್ಲಾ ರಾಜ್ಯ ಪಿಂಚಣಿದಾರರಿಗೆ ಅನ್ವಯಿಸುತ್ತದೆ ಎಂದು ಹೇಳಬೇಕಾಗಿಲ್ಲ.

(ಬಿ) ಅನುದಾನಿತ ಶಿಕ್ಷಣ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಸಿಬ್ಬಂದಿಗಳ ವಿಮೆ

60. ದಿನಾಂಕ 1.4.2006ರ ನಂತರ ನೇಮಕಾತಿ ಹೊಂದಿರುವ ಹಲವಾರು ಅನುದಾನಿತ ಶಿಕ್ಷಣ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಸಿಬ್ಬಂದಿಗಳು ಅವರಿಗೆ ಯಾವುದೇ ನಿವೃತ್ತಿ ಸೌಲಭ್ಯಗಳು ಇರುವುದಿಲ್ಲ ಎಂದು ಈ ಆಯೋಗದ ಮುಂದೆ ಮನವಿ ಸಲ್ಲಿಸಿರುತ್ತಾರೆ. ಸರ್ಕಾರವು ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತೆಯನ್ನು ಒದಗಿಸುವ ಜವಾಬ್ದಾರಿಯನ್ನು ಸರ್ಕಾರ

ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳಬೇಕು ಮತ್ತು ಎನ್‌ಪಿಎಸ್ ಯೋಜನೆಯಡಿ ಸೇರ್ಪಡಿಸಿ ನೌಕರರ ವಂತಿಗೆಯನ್ನು ಪಾವತಿಸಬೇಕು ಅಥವಾ ಪರ್ಯಾಯವಾಗಿ ಅವರನ್ನು ಹಳೆಯ ಪಿಂಚಣಿ ವ್ಯಾಪ್ತಿಗೆ ತರಬೇಕೆಂದು ಬಲವಾಗಿ ವಾದಿಸಿದ್ದಾರೆ.

61. ಈ ಸಮಸ್ಯೆಯ ಹಿನ್ನೆಲೆ ಈ ಕೆಳಗಿನಂತಿದೆ. ನೂತನ ಪಿಂಚಣಿ ಯೋಜನೆಯನ್ನು ಜಾರಿಗೆ ತರುವ ಮೊದಲು ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರು ಲಭ್ಯವಾಗುತ್ತಿದ್ದ ನಿವೃತ್ತಿ ಸೌಲಭ್ಯಗಳಿಗೆ ಅನುದಾನಿತ ಶಿಕ್ಷಣ ಸಂಸ್ಥೆಯ ನೌಕರರು ಸಹ ಅರ್ಹರಾಗಿದ್ದರು. ಎನ್‌ಪಿಎಸ್ ಯೋಜನೆ ಜಾರಿಗೆ ಬಂದ ಪರಿಣಾಮವಾಗಿ ಅನುದಾನಿತ ಶಿಕ್ಷಣ ಸಂಸ್ಥೆಯ ನೌಕರರು ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರಂತೆ ಓಪಿಎಸ್ ಸೌಲಭ್ಯಗಳಿಗೆ ಅರ್ಹರಾಗಿರುವುದಿಲ್ಲ. ಮುಂದುವರೆದು, ಎನ್‌ಪಿಎಸ್ ಯೋಜನೆಯನ್ನು ಅನುದಾನಿತ ಶಿಕ್ಷಣ ಸಂಸ್ಥೆಯ ನೌಕರರಿಗೆ ಕಡ್ಡಾಯವಾಗಿ ವಿಸ್ತರಿಸಿರುವುದಿಲ್ಲ. ಇದರ ಪರಿಣಾಮವಾಗಿ ಈ ನೌಕರರು ಯಾವುದೇ ಪಿಂಚಣಿ ಸೌಲಭ್ಯಗಳಿಗೆ ಅಥವಾ ಯೋಜನೆಯ ವ್ಯಾಪ್ತಿಗೆ ಒಳಪಡುವುದಿಲ್ಲ.
62. ಎಲ್ಲಾ ಅನುದಾನಿತ ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ಸಿಬ್ಬಂದಿಗಳನ್ನು ಎನ್‌ಪಿಎಸ್ ವ್ಯಾಪ್ತಿಗೆ ಒಳಪಡಿಸುವುದನ್ನು ಖಚಿತಪಡಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಮತ್ತು ಸಂಬಂಧಪಟ್ಟ ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ಆಡಳಿತ ಮಂಡಳಿಗಳು ಎನ್‌ಪಿಎಸ್ ನಿಧಿಗೆ ಅಗತ್ಯ ವಂತಿಗೆಯನ್ನು ನೀಡುವುದನ್ನು ಕಡ್ಡಾಯ ಮಾಡಲು ಸರ್ಕಾರವು ಸೂಕ್ತ ಕ್ರಮ ಕೈಗೊಳ್ಳುವಂತೆ 6ನೇ ರಾಜ್ಯ ವೇತನ ಆಯೋಗವು ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಿರುತ್ತದೆ. ಆದಾಗ್ಯೂ ಖಾಸಗಿ ಅನುದಾನಿತ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಆಡಳಿತ ಮಂಡಳಿಯು ಎನ್‌ಪಿಎಸ್ ಗೆ ಉದ್ಯೋಗದಾತನ ಕೊಡುಗೆಯನ್ನು ನೀಡುವ ಹೊಣೆಗಾರಿಕೆಯನ್ನು ವಿಧಿಸಲು ಸಾಧ್ಯವಿಲ್ಲವೆಂದು ಮತ್ತು ಇದು ಆಡಳಿತ ಮಂಡಳಿಯ ವಿವೇಚನೆಗೆ ಬಿಟ್ಟ ವಿಷಯವೆಂದು ಸರ್ಕಾರವು ಅಭಿಪ್ರಾಯ ಪಟ್ಟಿದೆ.
63. ಈ ನೌಕರರಗಳ ಮನವಿಗಳನ್ನು ನಾವು ಪರಿಶೀಲಿಸಿರುತ್ತೇವೆ. ನೂತನ ಪಿಂಚಣಿ ಯೋಜನೆಯನ್ನು ಜಾರಿಗೆ ತರುವ ಮೊದಲು ಅಂದರೆ 01.04.2006ಕ್ಕಿಂತ ಮೊದಲು ಅವರುಗಳು ಡಿಸಿಆರ್‌ಜಿ ಮತ್ತು ಗಳಿಕೆ ರಜೆ ನಗದೀಕರಣ ಸೇರಿದಂತೆ ನಿವೃತ್ತ ಸೌಲಭ್ಯಗಳಿಗೆ ಅರ್ಹರಿದ್ದು, ಆದರೆ ಉದ್ಯೋಗದಾತರ ಆಕ್ಷೇಪಣೆಯಿಂದಾಗಿ ಈ ಪ್ರಯೋಜನಗಳನ್ನು ನಿರಾಕರಿಸಲಾಗಿರುವುದು ಖಂಡಿತವಾಗಿಯೂ ಅನ್ಯಾಯವೆಂದು ತೋರುತ್ತದೆ. ಮತ್ತೊಂದೆಡೆ ಎನ್‌ಪಿಎಸ್‌ನ್ನು ಪರಿಚಯಿಸಿದಾಗ ಅದನ್ನು ಅನುದಾನಿತ ಶಿಕ್ಷಣ ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ನೌಕರರಿಗೆ ಐಚ್ಛಿಕಗೊಳಿಸಲಾಗಿದೆ ಎಂಬುದು ನಿಜ ಮತ್ತು ನಿಸ್ಸಂಶಯವಾಗಿ ಉದ್ಯೋಗದಾತ ಮತ್ತು ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ತಮ್ಮ ವೈಯಕ್ತಿಕ ಪಾಲನ್ನು ಪಿಂಚಣಿ ನಿಧಿಗೆ ಕೊಡುಗೆ ನೀಡಲು ಒಪ್ಪಿಕೊಳ್ಳುವ ಷರತ್ತಿಗೆ ಒಳಪಟ್ಟಿರುತ್ತದೆ. ಆ ಸಮಯದಲ್ಲಿಯೇ ಉದ್ಯೋಗದಾತನ ಪಾಲನ್ನು ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ಆಡಳಿತ ಮಂಡಳಿಗಳು ಭರಿಸಬೇಕೇ ಹೊರತು ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರವಲ್ಲ ಎಂಬುದನ್ನು ಸರ್ಕಾರ ಸ್ಪಷ್ಟಪಡಿಸಿದೆ. 6ನೇ ರಾಜ್ಯ ವೇತನ ಆಯೋಗದ ಅವಲೋಕನಗಳನ್ನು ನಾವು ಒಪ್ಪುತ್ತೇವೆ ಹಾಗೂ ಅದರ (6ನೇ ರಾ.ವೇ.ಆ.) ಅವಲೋಕನೆ ತಿರಸ್ಕರಿಸುವಲ್ಲಿ ಸರ್ಕಾರವು ನೀಡಿರುವ ಕಾರಣವು ಸಮಂಜಸ ಮತ್ತು ವಾಸ್ತವಿಕವಾಗಿ ಸರಿಯಾಗಿದೆ ಎಂದು ಅಭಿಪ್ರಾಯ ಪಟ್ಟರೂ, ಈ ವರ್ಗದ ನೌಕರರ ನೈಜ ಪರಿಸ್ಥಿತಿ ಮತ್ತು ಅವರುಗಳನ್ನು ಓಪಿಎಸ್ ವ್ಯಾಪ್ತಿಯಡಿ ತರಲು ಅವರು ಸೂಚಿಸಿರುವ ಪರ್ಯಾಯ ಮಾರ್ಗವನ್ನು ಒಪ್ಪಲು ಸಾಧ್ಯವಿಲ್ಲದ ಕಾರಣ, ಈ ಸಮಸ್ಯೆಗೆ ಕಾರ್ಯಸಾಧ್ಯವಾದ ಪರಿಹಾರವನ್ನು ಸೂಚಿಸುವಂತೆ ಮತ್ತು ಈ ನೌಕರರ ನಿವೃತ್ತಿಯ ನಂತರ ಕೆಲವೊಂದಾದರೂ ನಿವೃತ್ತಿ ಸೌಲಭ್ಯಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸಲು ಸರ್ಕಾರವು ತನ್ನ ಔದಾರ್ಯತೆಯನ್ನು ತೋರುವಂತೆ ನಾವು ಒತ್ತಾಯಿಸುತ್ತೇವೆ.

(ಪಿ) ಮಹಿಳಾ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರು/ಪಿಂಚಣಿದಾರರಿಂದ ಕುಟುಂಬ ಪಿಂಚಣಿಗಾಗಿ ತಮ್ಮ ಪತಿಯ ಬದಲು ಮಕ್ಕಳ ನಾಮ ನಿರ್ದೇಶನ

64. ಕೇಂದ್ರ ಸರ್ಕಾರವು, ಕೇಂದ್ರ ನಾಗರಿಕ ಸೇವೆಗಳು(ಪಿಂಚಣಿ) ನಿಯಮಾವಳಿಗಳು, 2021ರ ನಿಯಮ 50ಕ್ಕೆ ತಿದ್ದುಪಡಿ ಮಾಡಿರುವುದನ್ನು ಆಯೋಗವು ಸಂಕ್ಷಿಪ್ತವಾಗಿ ಚರ್ಚಿಸಲು ಬಯಸುತ್ತದೆ. ಹಿಂದೆ, ಈ ನಿಯಮವು ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರ ನಿಧನರಾದಲ್ಲಿ, ಆತ ಅಥವಾ ಆಕೆಯ ಪತಿ/ಪತ್ನಿಗೆ (spouse) ಕುಟುಂಬ ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನವನ್ನು ಪಾವತಿಸಲಾಗುತ್ತಿತ್ತು ಮತ್ತು ಪತಿ/ಪತ್ನಿ ನಿಧನ ಹೊಂದಿದಲ್ಲಿ ಅಥವಾ ಅನರ್ಹರಾದಲ್ಲಿ, ಅವರ ಮಕ್ಕಳು ಕುಟುಂಬ ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನ ಪಡೆಯಲು ಅರ್ಹರಾಗುತ್ತಿದ್ದರು.
65. ಪ್ರಸ್ತಾವಿತ ತಿದ್ದುಪಡಿಯು ಮಹಿಳಾ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರು "ಸಕ್ಷಮ ನ್ಯಾಯಾಲಯದಲ್ಲಿ ವಿಚ್ಛೇದನ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆ ಬಾಕಿಯಿರುವಾಗ ಅಥವಾ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರು/ಮಹಿಳಾ ಪಿಂಚಣಿದಾರರು ಕೌಟುಂಬಿಕ ದೌರ್ಜನ್ಯ ತಡೆ ಕಾಯ್ದೆ ಅಥವಾ ವರದಕ್ಷಿಣೆ ನಿಷೇಧ ಕಾಯ್ದೆ ಅಥವಾ ಭಾರತೀಯ ದಂಡ ಸಂಹಿತೆಯ ಅಡಿಯಲ್ಲಿ ತನ್ನ ಗಂಡನ ವಿರುದ್ಧ ಪ್ರಕರಣವನ್ನು ದಾಖಲು ಮಾಡಿದ್ದಲ್ಲಿ," ಕುಟುಂಬ ಪಿಂಚಣಿಯನ್ನು ಪಡೆಯುವುದಕ್ಕಾಗಿ ಆಕೆಯು ತನ್ನ ಮಗುವನ್ನು/ಮಕ್ಕಳನ್ನು ನಾಮ ನಿರ್ದೇಶನ ಮಾಡಬಹುದಾಗಿದೆ ಎಂದು ಸೂಚಿಸುತ್ತದೆ.
66. ಇದೊಂದು ಪ್ರಗತಿಪರ ಹೆಜ್ಜೆಯಾಗಿದ್ದು, ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರವು ಕರ್ನಾಟಕ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರ (ಕುಟುಂಬ ಪಿಂಚಣಿ) ನಿಯಮಗಳು, 2002ಕ್ಕೆ ತತ್ಸಮಾನ ಅವಕಾಶವನ್ನು ಕಲ್ಪಿಸಬೇಕೆಂದು ಆಯೋಗವು ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡುತ್ತದೆ.

(ಕ್ಯು) ಓಪಿಎಸ್ ಮತ್ತು ಎನ್‌ಪಿಎಸ್

67. ಇಲ್ಲಿಯವರೆಗೆ ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನ ಸೌಲಭ್ಯಗಳ ಕುರಿತಾದ ಈ ಅಧ್ಯಾಯದಲ್ಲಿ ನಾವು ನಮ್ಮ ಚರ್ಚೆಯನ್ನು ಓಪಿಎಸ್ ಅಥವಾ ಹಳೆಯ ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನ ಯೋಜನೆಗೆ ಸೀಮಿತಗೊಳಿಸಿದ್ದೇವೆ. ಈ ಹಿಂದೆ ವಿವರಿಸಿದಂತೆ, ಡಿಸೆಂಬರ್ 2003 ರಲ್ಲಿ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರಿಗಾಗಿ ಓಪಿಎಸ್ ಬದಲಾಗಿ ಎನ್‌ಪಿಎಸ್ ಎಂದು ಉಲ್ಲೇಖಿಸಲಾದ ಹೊಸ ಪಿಂಚಣಿ ಯೋಜನೆಯನ್ನು ಜಾರಿಗೆ ತರಲಾಯಿತು. ಕರ್ನಾಟಕ ಸರ್ಕಾರವು ಎನ್‌ಪಿಎಸ್‌ಅನ್ನು ದಿನಾಂಕ: 01.04.2006 ರಂದು ಜಾರಿಗೊಳಿಸಿತು ಮತ್ತು ಅಂದಿನಿಂದ ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರದಲ್ಲಿ ಹೊಸದಾಗಿ ನೇಮಕಾತಿ ಹೊಂದಿದ ಎಲ್ಲಾ ನೌಕರರು ಕಡ್ಡಾಯವಾಗಿ ಎನ್‌ಪಿಎಸ್ ವ್ಯಾಪ್ತಿಗೆ ಒಳಪಡುತ್ತಾರೆ.
68. 1998 ರಲ್ಲಿ ವ್ಯಾಪಕ ಚರ್ಚಾ ವಿಧಾನ ಮತ್ತು ನೀತಿ ಪರ್ಯಾಯೋಚನೆಯ ನಂತರ ಪಿಂಚಣಿ ಸುಧಾರಣೆಯ ಪಥದ ಮೊದಲ ಹೆಜ್ಜೆಯಾಗಿ ಸಾಮಾಜಿಕ ನ್ಯಾಯ ಮತ್ತು ಸಬಲೀಕರಣ ಮಂತ್ರಾಲಯದ ವೃದ್ಧಾಪ್ಯ ಸಾಮಾಜಿಕ ಮತ್ತು ಆದಾಯ ಭದ್ರತೆ (OASIS-Old Age Social and Income Security) ಯೋಜನೆಯನ್ನು ಪ್ರಾರಂಭಿಸಿತು. ಭಾರತ ಸರ್ಕಾರ, 2002 ರ ಹೊಸ ಪಿಂಚಣಿ ವ್ಯವಸ್ಥೆಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಉನ್ನತ ಮಟ್ಟದ ತಜ್ಞರ ಗುಂಪಿನ ವರದಿಯಲ್ಲಿ, ಪ್ರತಿ ನಿವೃತ್ತ ಸಿಬ್ಬಂದಿಗೆ ಅಗತ್ಯ ನಿವೃತ್ತಿ ಆದಾಯವನ್ನು ಒದಗಿಸುವ ಸಮಸ್ಯೆಗೆ ಸುಸ್ಥಿರ ಪರಿಹಾರವನ್ನು ಹುಡುಕುವ ಪ್ರಯತ್ನವಾಗಿದೆ ಎಂದು ಉಲ್ಲೇಖಿಸಲಾಗಿದೆ.
69. ನಿಶ್ಚಿತ ಸೌಲಭ್ಯ ಯೋಜನೆಯಿಂದ ನಿಶ್ಚಿತ ವಂತಿಗೆ ಯೋಜನೆಗೆ ಪರಿವರ್ತನೆಯು ಜಾಗತಿಕವಾಗಿ ಸರ್ಕಾರ ಮತ್ತು ಸಂಘಟಿತ ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ವಲಯಗಳೆರಡರಲ್ಲೂ ಸಂಭವಿಸುತ್ತಿದೆ. ವಿವಿಧ ಆರ್ಥಿಕತೆಗಳಲ್ಲಿನ ಉದ್ಯೋಗದಾತರು ಈ ಬದಲಾವಣೆಯನ್ನು ಸೂಕ್ತ/ಕಾರ್ಯಸಾಧ್ಯವಾದ ಸಮಯದಲ್ಲಿ ಜಾರಿಗೆ ತಂದಿದ್ದಾರೆ. ವಾಸ್ತವವಾಗಿ, ಇತ್ತೀಚಿಗೆ ಅಂದರೆ 2019 ರಲ್ಲಿ, ಉದ್ಯೋಗದಾತರು ನಿಶ್ಚಿತ ಸೌಲಭ್ಯ ಯೋಜನೆಯಿಂದ ನಿಶ್ಚಿತ ವಂತಿಗೆ ಯೋಜನೆಗಳಿಗೆ ಹೆಚ್ಚಾಗಿ ಪರಿವರ್ತನೆ ಹೊಂದುತ್ತಿರುವುದನ್ನು ಐಎಮ್‌ಎಫ್ ಗಮನಿಸಿರುತ್ತದೆ, ಆದರೆ, ವಿವಿಧ ಆರ್ಥಿಕತೆಗಳಲ್ಲಿ ಅದರ ವೇಗ ಮತ್ತು ವ್ಯಾಪ್ತಿ ಭಿನ್ನವಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಸರ್ಕಾರ ಮತ್ತು ಅದರ

ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ಕಾಳಜಿಯನ್ನು ಹೊರತುಪಡಿಸಿ, ಭಾರತವು ತನ್ನ ಹೆಚ್ಚಿನ ಪ್ರಮಾಣದ ವೃದ್ಧರಿಗೆ ವೃದ್ಧಾಪ್ಯ ಆದಾಯದ ಭದ್ರತೆಯನ್ನು ಅರ್ಥಪೂರ್ಣವಾಗಿ ವಿಸ್ತರಿಸಲು ನಿಶ್ಚಿತ ವಂತಿಗೆ ಯೋಜನೆಯನ್ನು ಹೊಂದುವುದು ನಿರ್ಣಾಯಕವಾಗಿದ್ದು, ಉದ್ಯೋಗದಾತ ಮತ್ತು ಉದ್ಯೋಗಿಯು ಜಂಟಿಯಾಗಿ ನಿವೃತ್ತಿ ಕೂಡು ನಿಧಿಯನ್ನು ನಿರ್ಮಿಸಿದಲ್ಲಿ, ಅದು ದೀರ್ಘಕಾಲಾವಧಿಯವರೆಗೆ ಬಂಡವಾಳ ಮಾರುಕಟ್ಟೆಯೊಂದಿಗೆ ಬೆಳೆಯುತ್ತದೆ.

70. ಎನ್‌ಪಿಎಸ್ ಸ್ವಯಂ-ಪ್ರೇರಿತ, ನಿಶ್ಚಿತ ವಂತಿಗೆ ಯೋಜನೆಯಾಗಿದ್ದು, ಚಂದಾದಾರರು ತಮ್ಮ ಕಾರ್ಯಾವಧಿಯ ಜೀವನದಲ್ಲಿ ವ್ಯವಸ್ಥಿತ ಉಳಿತಾಯದ ಮೂಲಕ ತಮ್ಮ ಭವಿಷ್ಯದ ಬಗ್ಗೆ ಅತ್ಯುತ್ತಮ ನಿರ್ಧಾರಗಳನ್ನು ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳಲು ಅನುವು ಮಾಡಿಕೊಡುತ್ತದೆ. ಈ ಯೋಜನೆಯಡಿ, ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ದಿನಾಂಕ: 01.04.2006ರ ನಂತರ ಸರ್ಕಾರಿ ಸೇವೆಗೆ ಸೇರಿದ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳು ತಮ್ಮ ಮೂಲ ವೇತನ ಮತ್ತು ತುಟ್ಟಿ ಭತ್ಯೆಯ ಶೇ.10 ರಷ್ಟು ವಂತಿಗೆಯನ್ನು ನೀಡಬೇಕು, ಸರ್ಕಾರವು (ಕೇಂದ್ರ ಮತ್ತು ರಾಜ್ಯ) ಶೇ.10 ರಷ್ಟು ವಂತಿಗೆಯನ್ನು ಹೊಂದಿಸುತ್ತದೆ. ಸರ್ಕಾರದ ವಂತಿಗೆಯನ್ನು 2019 ರಲ್ಲಿ ಶೇ.14 ಕ್ಕೆ ಹೆಚ್ಚಿಸಲಾಗಿದೆ. ಒಬ್ಬ ಸಿಬ್ಬಂದಿಯು, ಆಕೆ ಅಥವಾ ಆತನ ನಿವೃತ್ತಿಯ ನಂತರದಲ್ಲಿ, ಸರ್ಕಾರ ಮತ್ತು ಆತ ಅಥವಾ ಆಕೆಯು ನೀಡಿದ ಒಟ್ಟು ವಂತಿಗೆಯ ಶೇ.60 ರಷ್ಟು ಮೊತ್ತವನ್ನು ಪಡೆಯುತ್ತಾರೆ. ಶೇ.40 ರಷ್ಟು ಉಳಿದ ಮೊತ್ತವನ್ನು ಗೊತ್ತುಪಡಿಸಿದ ಕಂಪನಿಗಳಿಂದ ವರ್ಷಾಸನ ಖರೀದಿಗಾಗಿ ಬಳಸಿಕೊಳ್ಳಲಾಗುವುದು ಮತ್ತು ಅದರಿಂದ ಸೃಜನೆಯಾದ ಆದಾಯವನ್ನು ನಿವೃತ್ತಿದಾರನಿಗೆ ಪಾವತಿಸಲಾಗುವುದು. ಸಿಬ್ಬಂದಿಯು ಸೇವಾವಧಿಯಲ್ಲಿ ಮರಣ ಹೊಂದಿದಲ್ಲಿ, ಸಂಚಿತ ಪಿಂಚಣಿಯಲ್ಲಿ ಸಂಗ್ರಹವಾದ ಒಟ್ಟು ಮೊತ್ತವನ್ನು ಸಿಬ್ಬಂದಿಯ ನಾಮನಿರ್ದೇಶಿತ ವ್ಯಕ್ತಿಯು ಪಡೆಯುತ್ತಾನೆ, ಆದರೆ ಅದರೊಂದಿಗೆ ವರ್ಷಾಸನ ಖರೀದಿ ಮತ್ತು ಮಾಸಿಕ ಪಿಂಚಣಿಗಳು ಇರುವುದಿಲ್ಲ. ನಿವೃತ್ತಿಯಾದ ನೌಕರ ಮರಣ ಹೊಂದಿದಾಗ, ಆತ ಅಥವಾ ಆಕೆಯು ಉಳಿದ ಶೇ.40 ರಷ್ಟು ಸಂಚಿತ ಮೊತ್ತವನ್ನು ಹಿಂತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳುವ ಅಥವಾ ವರ್ಷಾಸನದೊಂದಿಗೆ ಮುಂದುವರೆಯುವ ಆಯ್ಕೆಯನ್ನು ಹೊಂದಿರುತ್ತಾರೆ. ಕರ್ನಾಟಕ ಸರ್ಕಾರವು 2021 ರಲ್ಲಿ ಈ ಯೋಜನೆಯನ್ನು ಸ್ವಲ್ಪ ಮಟ್ಟಿಗೆ ಮಾರ್ಪಡಿಸಿದ್ದು, ಎನ್‌ಪಿಎಸ್ ವ್ಯಾಪ್ತಿಗೊಳಪಡುವ ಕಾರ್ಯ ನಿರತ ಸಿಬ್ಬಂದಿಯು ನಿಧನರಾದಲ್ಲಿ, ಆತ ಅಥವಾ ಆಕೆಯ ನಾಮನಿರ್ದೇಶಿತರು ಪಿಂಚಣಿಯ ಸಂಚಿತ ಮೊತ್ತವನ್ನು ಹಿಂತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳುವ ಅಥವಾ ಒಪಿಎಸ್ ಅಡಿಯಲ್ಲಿನ ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರದ ಕುಟುಂಬ ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನ ನಿಯಮಗಳನ್ನು ಆಯ್ಕೆ ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳುವ ಅವಕಾಶವಿರುತ್ತದೆ.

71. ಕರ್ನಾಟಕ ಸರ್ಕಾರವು ಪಿಎಫ್‌ಆರ್‌ಡಿಎ (ಪಿಂಚಣಿ ನಿಧಿ ನಿಯಂತ್ರಣ ಮತ್ತು ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಪ್ರಾಧಿಕಾರ) ಎಂದು ಕರೆಯಲ್ಪಡುವ ಎನ್‌ಪಿಎಸ್ ಟ್ರಸ್ಟ್‌ನೊಂದಿಗೆ ಒಪ್ಪಂದವನ್ನು ಮಾಡಿಕೊಂಡಿದ್ದು (ಇತರೆ ರಾಜ್ಯಗಳಂತೆ) ಇದು ಇಡೀ ರಾಷ್ಟ್ರಾದ್ಯಂತ ಜಾರಿಯಲ್ಲಿರುವ ಎನ್‌ಪಿಎಸ್‌ನ ಮೇಲುಸ್ತುವಾರಿಯನ್ನು ನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತದೆ. ನಿಯಮಕ್ಕೆ ವಿನಾಯಿತಿಗಳನ್ನು ಹೊರತುಪಡಿಸಿ, ಎನ್‌ಪಿಎಸ್ ವ್ಯಾಪ್ತಿಗೊಳಪಡುವ ಸಿಬ್ಬಂದಿಯು ಸೇವಾವಧಿಯಲ್ಲಿ ಮರಣ ಹೊಂದಿದಾಗ ಅಥವಾ ವಿಶೇಷ ಸಂದರ್ಭಗಳಲ್ಲಿ ನೇಮಕಗೊಂಡ ಸಿಬ್ಬಂದಿಯ ನಿವೃತ್ತಿಯಂತಹ ಪ್ರಕರಣಗಳಲ್ಲಿ, ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನ ಸೌಲಭ್ಯಗಳ ಮೊದಲ ಬಿಡುಗಡೆಯು 2036/37 ವರ್ಷಗಳಲ್ಲಿ, ಅಂದರೆ ದಿನಾಂಕ: 01.04.2006 ರ ನಂತರ ಸರ್ಕಾರಿ ಸೇವೆಗೆ ನೇಮಕಾತಿ ಹೊಂದಿದ ನೌಕರರ ನಿವೃತ್ತಿಯ ವರ್ಷದಲ್ಲಿ ಪ್ರಾರಂಭವಾಗುತ್ತದೆ.

72. ಯೋಜನೆಗೆ ಯಾವುದಾದರೂ ಬದಲಾವಣೆಗಳನ್ನು ಮಾಡುವ ಅಗತ್ಯವಿದೆಯೇ ಎಂಬ ಎನ್‌ಪಿಎಸ್ ಕುರಿತ ಪ್ರಶ್ನಾವಳಿಯಲ್ಲಿನ ಪ್ರಶ್ನೆಗೆ ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯೆಯಾಗಿ 2280 ನೌಕರರು ಮತ್ತು ಹಲವು ನೌಕರರ ಸಂಘಗಳು ತಮ್ಮ

ಅಭಿಪ್ರಾಯಗಳನ್ನು/ಸಲಹೆಗಳನ್ನು ಆಯೋಗಕ್ಕೆ ಸಲ್ಲಿಸಿರುತ್ತವೆ. ಬಹುತೇಕ ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬ ಅರ್ಜಿದಾರ/ಸಂಘವು ಎನ್‌ಪಿಎಸ್ ಅನ್ನು ರದ್ದುಗೊಳಿಸುವುದು/ಕೈಬಿಡುವ ಕುರಿತು ಮನವಿ ಮಾಡಿದ್ದು, ಮತ್ತು ದಿನಾಂಕ: 01.04.2006 ರಂದು ಮತ್ತು ಅದರ ನಂತರ ಸರ್ಕಾರ ಸೇವೆಗೆ ಸೇರಿದ ಎಲ್ಲಾ ನೌಕರರಿಗೆ ಓಪಿಎಸ್ ಅನ್ನು ಮರು ಜಾರಿಗೊಳಿಸುವಂತೆ ಕೋರಿರುತ್ತಾರೆ.

73. ಓಪಿಎಸ್ vs ಎನ್‌ಪಿಎಸ್ ಚರ್ಚೆಯಲ್ಲಿ ಉದ್ಭವವಾದ ವಾದಗಳೆಂದರೆ, ಓಪಿಎಸ್ ಪಿಂಚಣಿ ಪಾವತಿ ಭರವಸೆಯೊಂದಿಗೆ, ಹಣದುಬ್ಬರ ಸೂಚಕವಾಗಿದ್ದು ಮತ್ತು ನಿಯತಕಾಲಿಕವಾಗಿ ಪರಿಷ್ಕೃತಗೊಂಡು ನೌಕರರಿಂದ ಯಾವುದೇ ವಂತಿಗೆಯನ್ನು ನಿರೀಕ್ಷಿಸುವುದಿಲ್ಲ, ಮತ್ತೊಂದೆಡೆ, ಎನ್‌ಪಿಎಸ್ ಯೋಜನೆಯು ಉದ್ಯೋಗದಾತ ಮತ್ತು ಉದ್ಯೋಗಿಯ ವಂತಿಗೆಯ ಮೇಲೆ ನಿರ್ಮಿತವಾಗಿದ್ದು, ಮಾರುಕಟ್ಟೆ ಆಧಾರಿತ ಆದಾಯಗಳಿದ್ದು, ನಿವೃತ್ತಿಯ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ವೇತನದ ಅನುಪಾತಕ್ಕೆ ಅನುಗುಣವಾಗಿ ನಿಗದಿತ ಮೊತ್ತವಾಗಿರುವುದಿಲ್ಲ. ಮುಂದುವರೆದು, ದಿನಾಂಕ: 01.04.2006 ರಂದು ಮತ್ತು ಅದರ ನಂತರ ಸೇವೆಗೆ ಸೇರಿದ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರು ಮತ್ತು ಅದಕ್ಕೂ ಮೊದಲು ನೇಮಕಾತಿಯಾದವರ ನಡುವೆ ತಾರತಮ್ಯವನ್ನು ಸೃಷ್ಟಿಸುತ್ತದೆ.
74. ದಿನಾಂಕ: 01.04.2006 ರ ನಂತರ ಸರ್ಕಾರಕ್ಕೆ ಸೇರಿದ ನೌಕರರು ತಮಗೆ ಲಭ್ಯವಿರುವ ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನ ಸೌಲಭ್ಯಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಸ್ಪಷ್ಟ ಜ್ಞಾನವನ್ನು ಹೊಂದಿದ್ದರೂ, ಪ್ರಜ್ಞಾಪೂರ್ವಕವಾಗಿ ಮತ್ತು ರಾಷ್ಟ್ರದ ಆರ್ಥಿಕತೆಯ ಹಿತಾಸಕ್ತಿಯಿಂದ ಬಹಳ ವಿಚಾರ ಮಾಡಿದ ನಂತರ ಕೈಬಿಟ್ಟ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯನ್ನು ಪುನಃ ಜಾರಿಗೊಳಿಸುವಂತೆ ಬೇಡಿಕೆ ಸಲ್ಲಿಸುವುದು ಎಷ್ಟು ಸಮಂಜಸ ಎಂದು ಕೆಲವು ಅರ್ಥಶಾಸ್ತ್ರಜ್ಞರು ಪ್ರಶ್ನಿಸುತ್ತಿದ್ದಾರೆ. ನೌಕರನು ತನ್ನ ನೇಮಕಾತಿಯ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಗಳನ್ನು ಉತ್ತಮಗೊಳಿಸಲು ಬಯಸುವಂತೆಯೇ, ಓಪಿಎಸ್ ಅನ್ನು ಮರುಪರಿಚಯಿಸುವ ಅನ್ವೇಷಣೆಯ ಭಾಗವಾಗಿ ನೌಕರರು ಒಕ್ಕೂಟದಲ್ಲಿ ಬೇಡಿಕೆ ಮಂಡಿಸಿರುವುದನ್ನು ಸಹ ಅರ್ಥಮಾಡಿಕೊಳ್ಳಬಹುದಾಗಿದೆ. ದೀರ್ಘಾವಧಿಯಲ್ಲಿ ಇದು ಸಮರ್ಥನೀಯವೇ ಎಂಬುದು ಮತ್ತೊಂದು ಪ್ರಶ್ನೆಯಾಗಿದೆ. ಈ ವಿಷಯವನ್ನು ಆರ್ಥಿಕತೆಗಿಂತಲೂ ಹೆಚ್ಚಾಗಿ ರಾಜಕೀಯ ಪರಿಗಣನೆಗಳಿಂದ ನಿರ್ಧರಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ.
75. ಆಸಕ್ತಿದಾಯಕವಾಗಿ, ನೇಮಕಾತಿಯ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ನೌಕರನು ಪಿಂಚಣಿ ಯೋಜನೆಯ ನಿಬಂಧನೆಗಳ ವ್ಯಾಪ್ತಿಗೊಳಪಡುವುದನ್ನು ತಿಳಿದುಕೊಂಡಿರುವ ಬಗ್ಗೆ ಕಾನೂನು ಪ್ರಸ್ತುತವು ವಿಷಯವಾಗಿದೆ. ದಿನಾಂಕ: 03.03.2023 ರಂದು ಭಾರತ ಸರ್ಕಾರದ ಪಿಂಚಣಿ ಮತ್ತು ಪಿಂಚಣಿದಾರರ ಕಲ್ಯಾಣ ಇಲಾಖೆ(ಡಿಓಪಿಪಿಒಡಬ್ಲ್ಯೂ)ಯು ಅಧಿಕೃತ ಜ್ಞಾಪನ ಪತ್ರವನ್ನು ಹೊರಡಿಸಿದ್ದು, "ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಪಿಂಚಣಿ ಯೋಜನೆಗೆ ಅಧಿಸೂಚನೆ ಹೊರಡಿಸಿದ ದಿನಾಂಕ ಅಂದರೆ, 22.12.2003ಕ್ಕೆ ಮೊದಲು ಮತ್ತು 01.01.2004 ರಂದು ಅಥವಾ ನಂತರ ಸೇವೆಗೆ ಸೇರಿದ ಮೇಲೆ ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಪಿಂಚಣಿ ಯೋಜನೆಯಡಿ ಒಳಗೊಳ್ಳುವ, ಎಲ್ಲಾ ಸಂದರ್ಭಗಳಲ್ಲಿ ಕೇಂದ್ರ ಸರ್ಕಾರಿ ನಾಗರಿಕ ನೌಕರನು ನೇಮಕಾತಿ/ನೇಮಕಾತಿಗಾಗಿ ಜಾಹೀರಾತು/ಅಧಿಸೂಚಿಸಲಾದ ಹುದ್ದೆ ಅಥವಾ ಖಾಲಿ ಹುದ್ದೆಯ ಎದುರಾಗಿ ನೇಮಕಗೊಂಡ ನೌಕರರು ಕೇಂದ್ರ ನಾಗರಿಕ ಸೇವೆಗಳ(ಪಿಂಚಣಿ) ನಿಯಮಗಳು, 1972 (ಈಗ 2021) ಅಡಿಯಲ್ಲಿ ಒಳಗೊಳ್ಳಲು ಒಂದು ಬಾರಿ ಆಯ್ಕೆಯನ್ನು ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳಲು ಅವಕಾಶ ನೀಡಬಹುದು."
76. ದಿನಾಂಕ: 01.01.2004 ರಂದು ಅಥವಾ ನಂತರ ನೇಮಕಗೊಂಡ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರು ಕೇಂದ್ರ ನಾಗರಿಕ ಸೇವೆಗಳ (ಪಿಂಚಣಿ) ನಿಯಮಗಳು, 1972 ರ(ಈಗ 2021) ಅಡಿಯಲ್ಲಿ ಹಳೆಯ ಪಿಂಚಣಿ ಯೋಜನೆಯನ್ನು ವಿಸ್ತರಿಸಲು ವಿನಂತಿಸಿದ್ದು, ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಪಿಂಚಣಿ ವ್ಯವಸ್ಥೆಗೆ ಅಧಿಸೂಚನೆಯ ಮೊದಲು ನೇಮಕಾತಿಗಾಗಿ ಜಾಹೀರಾತು/ಅಧಿಸೂಚಿಸಲಾದ ಹುದ್ದೆಗಳು/ಖಾಲಿ ಹುದ್ದೆಗಳಿಗೆ ಎದುರಾಗಿ ಅವರ ನೇಮಕಾತಿಯನ್ನು

ಮಾಡಲಾಗಿರುವುದರಿಂದ, ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಿಗೆ ಅಂತಹ ಸೌಲಭ್ಯಗಳನ್ನು ಪಡೆಯಲು ಅನುಮತಿಸಿರುವ ವಿವಿಧ ಉಚ್ಚ ನ್ಯಾಯಾಲಯಗಳು ಮತ್ತು ಕೇಂದ್ರ ಆಡಳಿತ ನ್ಯಾಯಮಂಡಳಿಯ ತೀರ್ಪುಗಳನ್ನು ಉಲ್ಲೇಖಿಸುತ್ತಾ ಇಲಾಖೆಯಲ್ಲಿ ಸಲ್ಲಿಸಲಾದ ಕೋರಿಕೆಗಳ ಮೇಲೆ ಪಿಂಚಣಿ ಮತ್ತು ಪಿಂಚಣಿದಾರರ ಇಲಾಖೆಯು (ಡಿಒಪಿಪಿಡಬ್ಲ್ಯೂ) ಈ ನಿರ್ಧಾರವನ್ನು ಕೈಗೊಂಡಿದೆ. ಈ ವಿಷಯವನ್ನು ಸೂಕ್ತವಾಗಿ ಪರಿಶೀಲಿಸಿದ ನಂತರ ಎನ್‌ಪಿಎಸ್ ಗೆ ಅಧಿಸೂಚನೆ ಹೊರಡಿಸಿದ, ಅಂದರೆ 22.12.2003ಕ್ಕೆ ಮೊದಲು ಹುದ್ದೆಗಳು ಅಥವಾ ಹುದ್ದೆಯ ಎದುರಾಗಿ ನೇಮಕಾತಿಯನ್ನು ಮಾಡಲಾಗಿರುವ ಅಥವಾ ನೇಮಕಾತಿಗಾಗಿ ಅಧಿಸೂಚನೆಯನ್ನು ಪ್ರಕಟಿಸಿದ ನಂತರ ನೇಮಕಾತಿಗೊಂಡ ಕೇಂದ್ರ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರು ಹಳೆಯ ಪಿಂಚಣಿ ಯೋಜನೆಗೆ ಗಡುವಿನ ದಿನಾಂಕ 31.8.2023ರ ರೊಳಗೆ ಬದಲಾಯಿಸಲು ಅರ್ಹರಾಗಿರುತ್ತಾರೆ ಎಂದು ನಿರ್ಧರಿಸಲಾಗಿದೆ. ಸ್ಪಷ್ಟವಾಗಿ ಎನ್‌ಪಿಎಸ್‌ನ ಅನ್ವಯಿಸುವಿಕೆ ಬಗ್ಗೆ ತಿಳಿದುಕೊಂಡು 01.04.2006 ರ ನಂತರ ನೇಮಕಗೊಂಡ ನೌಕರರಿಗೆ ಈ ಸೌಲಭ್ಯವನ್ನು ವಿಸ್ತರಿಸಲಾಗುವುದಿಲ್ಲ.

77. ಇದೇ ಮಾದರಿಯಲ್ಲಿ, ಕರ್ನಾಟಕ ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರವು 01.04.2006 ರ ಮೊದಲು ನೇಮಕಾತಿಗಾಗಿ ಆಹ್ವಾನಿಸಲಾದ ಅಧಿಸೂಚನೆಯ ಮೂಲಕ 01.04.2006ರ ಮೊದಲು ಮತ್ತು ಆ ದಿನದಂದು ಅಥವಾ ನಂತರ ನೇಮಕಗೊಂಡ ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರದ ಎಲ್ಲಾ ನೌಕರರಿಗೆ ಎನ್‌ಪಿಎಸ್ ನಿಂದ ಹಳೆಯ ಪಿಂಚಣಿ ಯೋಜನೆಗೆ ಹಿಂದಿರುಗಲು ಒಂದು ಬಾರಿಯ ಆಯ್ಕೆಯನ್ನು (30.6.2024ರೊಳಗೆ ಆಯ್ಕೆ ಚಲಾಯಿಸುವಂತೆ) ನೀಡಿ ದಿನಾಂಕ: 24.01.2024 ರಂದು ಆದೇಶವನ್ನು ಹೊರಡಿಸಿತು. ಈ ಆಯ್ಕೆಯನ್ನು ನೌಕರರು ದಿನಾಂಕ: 30.06.2024ರ ಅಂತಿಮ ಗಡುವಿನೊಳಗೆ ಚಲಾಯಿಸಬಹುದಾಗಿದ್ದು, ಇಲ್ಲದಿದ್ದಲ್ಲಿ, ಅಂತಹ ನೌಕರರು ಎನ್‌ಪಿಎಸ್ ಅಡಿಯಲ್ಲಿ ಮುಂದುವರೆಯುತ್ತಾರೆ.
78. ಇತ್ತೀಚಿನ ದಿನಗಳಲ್ಲಿ, ಎನ್‌ಪಿಎಸ್ ಮತ್ತು ಓಪಿಎಸ್ ಚರ್ಚೆಯು ತುರ್ತು ಗಮನವನ್ನು ಪಡೆದುಕೊಂಡಿದೆ. ಛತ್ತೀಸ್‌ಗಢ, ರಾಜಾಸ್ಥಾನ ಮತ್ತು ಹಿಮಾಚಲ ಪ್ರದೇಶದ ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರಗಳು ನಾಗರಿಕ ಸೇವೆಗಳ (ವಂತಿಗೆ ಪಿಂಚಣಿ) ವಂತಿಗೆ ನಿಯಮಗಳನ್ನು ರದ್ದುಪಡಿಸುವ ಮೂಲಕ ಎನ್‌ಪಿಎಸ್ ಅನ್ನು ರದ್ದುಗೊಳಿಸಲು ಮತ್ತು ಓಪಿಎಸ್‌ಅನ್ನು ಮರುಜಾರಿಗೊಳಿಸಲು ಆದೇಶಗಳನ್ನು ಹೊರಡಿಸಿವೆ. ಮಹಾರಾಷ್ಟ್ರದಲ್ಲಿ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರು ಕರೆ ನೀಡಿದ ಮುಷ್ಕರವು ಈ ವಿಷಯದ ಬಗ್ಗೆ ಅಧ್ಯಯನ ಮಾಡಲು ಸಮಿತಿಯ ರಚನೆಗೆ ಕಾರಣವಾಯಿತು. ಕೇಂದ್ರ ಸರ್ಕಾರವು ಸಹ ದಿನಾಂಕ: 06.4.2023 ರಂದು ಕೇಂದ್ರ ಹಣಕಾಸು ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿಯವರ ಅಧ್ಯಕ್ಷತೆಯಲ್ಲಿ 3 ಸದಸ್ಯರನ್ನೊಳಗೊಂಡ ಸಮಿತಿಯನ್ನು ರಚಿಸಿದ್ದು, ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರಿಗೆ ಅನ್ವಯವಾಗುವಂತೆ ಅಸ್ತಿತ್ವದಲ್ಲಿರುವ ಎನ್‌ಪಿಎಸ್‌ನ ಚೌಕಟ್ಟು ಮತ್ತು ರಚನೆಯಲ್ಲಿ ಬದಲಾವಣೆಗಳ ಅಗತ್ಯವಿರುವ ಬಗ್ಗೆ ಅಧ್ಯಯನ ಮಾಡಲು ಮತ್ತು ಅಗತ್ಯವಿದ್ದಲ್ಲಿ, ಹಣಕಾಸಿನ ಪರಿಣಾಮಗಳು ಮತ್ತು ಒಟ್ಟಾರೆ ಆಯವ್ಯಯ ಅವಕಾಶವನ್ನು ಗಮನದಲ್ಲಿಟ್ಟುಕೊಂಡು ಎನ್‌ಪಿಎಸ್ ಅಡಿಯಲ್ಲಿ ಬರುವ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರ ಪಿಂಚಣಿ ಸೌಲಭ್ಯಗಳನ್ನು ಸಮರ್ಪಕವಾಗಿ ಸುಧಾರಿಸಲು ಸೂಕ್ತ ಕ್ರಮಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಸಲಹೆ ನೀಡುವಂತೆ ಸೂಚಿಸಿದೆ. ಕರ್ನಾಟಕದಲ್ಲಿಯೂ ಸಹ, ಈ ಹಿಂದೆ ಹೇಳಿದಂತೆ ಆಗ್ರಹಪೂರ್ವಕ ಬೇಡಿಕೆಗಳನ್ನು ಅನುಸರಿಸಿ ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರವು ದಿನಾಂಕ: 01.03.2023 ರಂದು ಎನ್‌ಪಿಎಸ್‌ಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ವಿಷಯಗಳನ್ನು ನಿರ್ದಿಷ್ಟವಾಗಿ ಪರಿಶೀಲಿಸಲು ಮತ್ತು ತಮ್ಮ ನೌಕರರಿಗೆ ಎನ್‌ಪಿಎಸ್ ರದ್ದುಗೊಳಿಸಿ ಓಪಿಎಸ್ ಮರುಜಾರಿಗೊಳಿಸಲು ನಿರ್ಧರಿಸಿರುವ ರಾಜ್ಯಗಳು ಅಳವಡಿಸಿಕೊಂಡ ವಿಧಾನಗಳನ್ನು ವಿಶ್ಲೇಷಿಸಿ, ಪರಾಮರ್ಶಿಸಿದ ನಂತರ ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರಕ್ಕೆ ಶಿಫಾರಸ್ಸುಗಳನ್ನು ಸೂಚಿಸಲು ಸಮಿತಿಯನ್ನು ರಚಿಸಿತು. ಕೇರಳ ರಾಜ್ಯ ವಿಧಾನಸಭೆಯಲ್ಲಿ ಫೆಬ್ರವರಿ 6, 2024 ರಂದು ಮಂಡಿಸಿದ ಆಯವ್ಯಯದಲ್ಲಿ ಎನ್‌ಪಿಎಸ್ ವಿಷಯಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಸರ್ಕಾರವು ಎನ್‌ಪಿಎಸ್ ಅನ್ನು

ಪರಿಶೀಲಿಸಲು ಮತ್ತು ಪರಿಷ್ಕೃತ ಯೋಜನೆಯನ್ನು ಜಾರಿಗೆ ತರುವುದರೊಂದಿಗೆ ನೌಕರರಿಗೆ ಭದ್ರತೆ ಒದಗಿಸಲು ಯೋಜಿಸಲಾಗುತ್ತಿದೆ. ಕೇಂದ್ರ ಸರ್ಕಾರಕ್ಕೆ ನೀಡಿರುವ ಪಾಲನ್ನು ಹಿಂಪಡೆಯಲು ಅಗತ್ಯ ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಕೈಗೊಳ್ಳಲಾಗುವುದು. 'ನಿಶ್ಚಿತ' ಪಿಂಚಣಿ ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಜಾರಿಗೊಳಿಸಲು ಪರಿಷ್ಕೃತ ಯೋಜನೆಯನ್ನು ರೂಪಿಸಲಾಗುವುದು. ಇತರ ರಾಜ್ಯಗಳಲ್ಲೂ ಇದೇ ಮಾದರಿಯ ಹೊಸ ಯೋಜನೆಗಳ ಕುರಿತು ಅಧ್ಯಯನ ನಡೆಸಿ ರಾಜ್ಯದಲ್ಲಿ ಜಾರಿಗೆ ತರಲು ಅಗತ್ಯ ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಕೈಗೊಳ್ಳಲಾಗುವುದು." ಎಂದು ತಿಳಿಸಲಾಗಿದೆ.

79. ನೀತಿ ನಿರೂಪಕರು ಮತ್ತು ಅರ್ಥಶಾಸ್ತ್ರಜ್ಞರಿಗೆ ಓಪಿಎಸ್‌ಗೆ ಬದಲಾಯಿಸುವುದು ಗಂಭೀರ ವಿಷಯವಾಗಿದ್ದು, ಕಳೆದ ಎರಡು ದಶಕಗಳಲ್ಲಿ ಇದ್ದಂತೆ ಕೇಂದ್ರ ಮತ್ತು ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರಗಳ ಪಿಂಚಣಿ ಹೊಣೆಗಾರಿಕೆಯು ಮುಂಬರುವ ವರ್ಷಗಳಲ್ಲಿಯೂ ಏರಿಕೆಯಾಗಲಿದೆ ಎಂದು ಗಮನಿಸಿರುತ್ತಾರೆ. ಸೆಪ್ಟೆಂಬರ್ 2023 ರ ಆರ್‌ಬಿಐ ಬುಲೆಟಿನ್‌ನಲ್ಲಿ ಗಮನಿಸಿರುವಂತೆ ಪಿಂಚಣಿಗಳ ಮೇಲಿನ ಭಾರತೀಯ ರಾಜ್ಯಗಳ ವೆಚ್ಚವು 1990 ರ ದಶಕದ ಆರಂಭದಲ್ಲಿ ಜಿಡಿಪಿಯ ಶೇ.0.6 ರಿಂದ 2022-23ನೇ ಸಾಲಿನಲ್ಲಿ(ಆ.ಅಂ.) ಜಿಡಿಪಿಯ ಶೇ.1.7 ರಷ್ಟಕ್ಕೆ ಏರಿಕೆಯಾಗಿ, ರಾಜಸ್ವ ಸ್ವೀಕೃತಿಗಳ ಆದಾಯವನ್ನು ಮೀರಿಸುತ್ತದೆ. ರಾಜ್ಯಗಳ ಪಿಂಚಣಿ ಹೊರೆಯು ಕೇಂದ್ರಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚಿನ ಪ್ರಮಾಣದಲ್ಲಿರುತ್ತದೆ ಮತ್ತು ಅವುಗಳ ರಾಜಸ್ವ ಸ್ವೀಕೃತಿಗಳ ಶೇಕಡಾವಾರು ಪ್ರಮಾಣವು ಸಂಪೂರ್ಣವಾಗಿ ಹೆಚ್ಚಿದೆ. ಓಪಿಎಸ್‌ಗೆ ಹಿಂತಿರುಗುವ ಬಗ್ಗೆ ಎಚ್ಚರಿಕೆಯನ್ನು ನೀಡುತ್ತಾ, ಓಪಿಎಸ್‌ಗೆ ಹಿಂತಿರುಗುವುದರಿಂದ ರಾಜ್ಯದ ಮೇಲಿನ ಹಣಕಾಸು ಹೊರೆಯು ಎನ್‌ಪಿಎಸ್‌ಗಿಂತಲೂ ನಾಲ್ಕೂವರೆ ಪಟ್ಟು ಹೆಚ್ಚಾಗುವುದೆಂದು ವರದಿಯು ಉಲ್ಲೇಖಿಸಿದೆ ಮತ್ತು ಮುಂದುವರೆದು ವೇತನ ದರ ಮತ್ತು ರಿಯಾಯಿತಿ ದರವು ಅಂದಾಜು ಶೇ.2 ರಷ್ಟು ವ್ಯತ್ಯಾಸವಾದ ನಂತರವೂ ಇದು ಎನ್‌ಪಿಎಸ್‌ಗಿಂತಲೂ 3 ಪಟ್ಟು ಹೆಚ್ಚು ಹೊರೆಯಾಗಿ ಉಳಿಯುತ್ತದೆ. ಅದೇ ಕಾಳಜಿಯನ್ನು ಎಂಟಿಎಫ್‌ಪಿ 2024-28 ಗಮನಿಸಿ "ಓಪಿಎಸ್‌ಗೆ ಹಿಂತಿರುಗುವುದು ದೀರ್ಘಾವಧಿಯಲ್ಲಿ ರಾಜ್ಯದ ಹಣಕಾಸುಗಳಿಗೆ ಆರ್ಥಿಕವಾಗಿ ಹಾನಿಕಾರಕವಾಗಿದೆ ಮತ್ತು ಕಲ್ಯಾಣ ಮತ್ತು ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ವೆಚ್ಚಗಳನ್ನು ಕಡಿತಗೊಳಿಸಲು ಕಾರಣವಾಗುತ್ತದೆ" ಎಂದು ಅವಲೋಕಿಸಿದೆ.

80. ಹಾಗಿದ್ದರೆ, ಮುಂದಿನ ದಾರಿ ಯಾವುದು? ನೌಕರರಿಗೆ ಸಮತವಾದ ಆರ್ಥಿಕವಾಗಿ ಕಾರ್ಯಸಾಧ್ಯವಿರುವ ಪರಿಹಾರಕ್ಕೆ ದ್ವಿಗುಣ ಕಾರ್ಯನೀತಿಯ ಅಗತ್ಯವಿದೆ. ಒಂದು, ನೌಕರರು ತಮ್ಮ ವೇತನದ ಶೇ.10 ರಷ್ಟನ್ನು ವಂತಿಗೆ ನೀಡುವುದನ್ನು ಮುಂದುವರಿಸುವುದು ಅಥವಾ ಅವರಿಗೆ ಪಿಎಫ್ ಮಾದರಿಯ ಪ್ರಯೋಜನಗಳನ್ನು ಪಡೆಯಲು ಬೇಕಾಗುವಷ್ಟು ಮೊತ್ತದ ವಂತಿಗೆ ಮತ್ತು ಎರಡು, ಉದ್ಯೋಗದಾತರು (ಈ ಪ್ರಕರಣದಲ್ಲಿ, ಕೇಂದ್ರ ಮತ್ತು ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರಗಳು) ನೌಕರನು ಅಂತಿಮವಾಗಿ ಪಡೆಯುವ ವೇತನದ ಶೇ.50 ರಷ್ಟು ಮೊತ್ತಕ್ಕೆ ಸಮನಾದ ಲಾಭವನ್ನು ತರುವಂತಹ ಮಾದರಿಯೆನಿಸುವ ಮತ್ತು ಮಾರ್ಪಡಿಸಿದ ವರ್ಷಾಶನಕ್ಕೆ ತನ್ನ ವಂತಿಗೆಯನ್ನು ಎನ್‌ಪಿಎಸ್ ಗೆ ನೀಡಬಹುದು. ಈ ರೀತಿಯ ವಿಧಾನವು ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಬೊಕ್ಕಸದ (public exchequer) ಮೇಲಿನ ಹೊರೆಯ ಪ್ರಮಾಣವನ್ನು ನಿವಾರಿಸುವುದಲ್ಲದೆ ಅದೇ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ, ಪ್ರಸ್ತುತ ಓಪಿಎಸ್ ನೀಡುತ್ತಿರುವ ಮೊತ್ತಕ್ಕೆ ಸಮನಾದ ಪಿಂಚಣಿಯ ಭರವಸೆಯನ್ನು ನೀಡುತ್ತದೆ. ನಿಶ್ಚಿತ ಪಿಂಚಣಿಯು, ನೌಕರನು ತನ್ನ ಅಂತಿಮ ವೇತನವನ್ನು ಪಡೆದ ಶೇ.50 ರಷ್ಟು ಮೊತ್ತದೊಂದಿಗೆ ಓಪಿಎಸ್‌ಗೆ ಸಮನಾಗಿದ್ದು ಮತ್ತು ಇದು ಹಣದುಬ್ಬರ ಸೂಚಿಯಾಗಿದ್ದು ಆದರೆ ನೌಕರರಿಂದ ಬರುವ ಈ ವಂತಿಗೆಯು ತೋರಿಕೆಯಂತೆ ಕಾಣುವ ಆಯ್ಕೆಯಾಗಿದ್ದು, ನೌಕರರಿಗೆ ಮತ್ತು ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರಗಳಿಗೆ ಸಮಾಧಾನಕರವಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಸ್ಪಷ್ಟವಾಗಿ, ಓಪಿಎಸ್‌ಗೆ ಹಿಂತಿರುಗುವುದಕ್ಕಾಗಿ ನೌಕರರ ಮುಷ್ಕರಕ್ಕೆ ರಾಜಕೀಯ ಬೆಂಬಲ ಹೆಚ್ಚುತ್ತಿರುವಾಗ, ಇದಕ್ಕೆ ನೀಡುವ ಉತ್ತರವು, ನೌಕರರ ವ್ಯಥೆಯನ್ನು

ಶಮನಗೊಳಿಸುವಂತಿರಬೇಕು ಮತ್ತು ಪಿಂಚಣಿ ಹೊರ ಹೆಚ್ಚಳದ ಬಗ್ಗೆ ಚಿಂತಿಸುವವರ ಕಳವಳವನ್ನು ಸಹ ಒಂದು ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಮಟ್ಟಿಗೆ ನೀಗಿಸುವಂತಿರಬೇಕು. ಎನ್‌ಪಿಎಸ್ ವಂತಿಗಳ ಅತ್ಯಲ್ಪ ಎಂದು ಪರಿಗಣಿಸುವಂತಿಲ್ಲ, ಆದರೆ, ಓಪಿಎಸ್ ಅಡಿಯಲ್ಲಿ ಒದಗಿಸಲಾದ ಸೌಲಭ್ಯಗಳು ಗಮನಾರ್ಹವಾಗಿ ಹೆಚ್ಚು ಎಂದು ನೋಡಲಾಗುತ್ತಿದೆ.

81. ವಾಸ್ತವವಾಗಿ, ಸರ್ಕಾರಗಳು ಎನ್‌ಪಿಎಸ್ ಅನ್ನು ಹೆಚ್ಚು ಆಕರ್ಷಕವಾಗಿರುವಂತೆ ಮಾಡಲು ಪ್ರಯತ್ನಿಸುತ್ತಿವೆ. ಕೇಂದ್ರ ಸರ್ಕಾರವು ತನ್ನ ವಂತಿಗೆಯನ್ನು ಶೇ.10 ರಿಂದ ಶೇ.14 ಕ್ಕೆ ಹೆಚ್ಚಿಸಿದೆ ಮತ್ತು ಇದನ್ನು ಕೆಲ ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರಗಳು ಅನುಕರಿಸುತ್ತಿದ್ದು, ವಾಸ್ತವವಾಗಿ ಇದನ್ನು ಎಲ್ಲಾ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರು ಅಳವಡಿಸಿಕೊಳ್ಳಬೇಕು. ಅಲ್ಲದೆ ನೌಕರರಿಗೆ ತಮ್ಮ ನಿಧಿ ನಿರ್ವಾಹಕರನ್ನು ಮತ್ತು ಸ್ವತ್ತಿನ ಹಂಚಿಕೆಯನ್ನು ಆಯ್ಕೆ ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳಲು ಸಹ ಅನುಮತಿಸಲಾಗಿದೆ. ಅಲ್ಲದೆ, ಪಿಎಫ್‌ಆರ್‌ಡಿಎ ಯು ದಿನಾಂಕ: 27.10.2023 ರಂದು ಸುತ್ತೋಲೆಯೊಂದನ್ನು ಹೊರಡಿಸಿ ಎನ್‌ಪಿಎಸ್ ಚಂದಾದಾರರು ಅವರ ಆಯ್ಕೆಯಂತೆ ಅವರ ಸಂಚಿತ ಪಿಂಚಣಿಯ ಮೊತ್ತದ ಶೇ.60 ರಷ್ಟನ್ನು ಮಾಸಿಕವಾಗಿ, ತ್ರೈಮಾಸಿಕವಾಗಿ, ಆರು ತಿಂಗಳಿಗೆ ಅಥವಾ ವಾರ್ಷಿಕ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ 75 ವರ್ಷ ವಯಸ್ಸಿನವರೆಗೆ, systematic lumpsum withdrawal facility (SLW facility) ಮೂಲಕ ಹಿಂತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳಬಹುದಾಗಿ ತಿಳಿಸಿರುತ್ತದೆ.
82. ಬಹುಶಃ ಪಿಎಫ್‌ಆರ್‌ಡಿಎ ನಿರ್ಧರಿಸಿದ ಎನ್‌ಪಿಎಸ್ ಅಥವಾ ತಮ್ಮ ಸ್ವಂತ ಯೋಜನೆಯನ್ನು ರೂಪಿಸುವ ಆಯ್ಕೆ ಮಾಡಲು ರಾಜ್ಯಗಳಿಗೆ ಅವಕಾಶ ನೀಡುವ ಅವಶ್ಯಕತೆಯಿದೆ. ಉದಾಹರಣೆಗೆ ಆಂಧ್ರ ಪ್ರದೇಶವು ಮಿಶ್ರ (Hybrid) ಯೋಜನೆಯೊಂದನ್ನು ಪರಿಚಯಿಸಿದ್ದು, ಅದು, ವಂತಿಗೆ ಖಾತರಿ ಪಿಂಚಣಿ ಯೋಜನೆ (ಜಿಪಿಎಸ್) ಯಾಗಿದ್ದು, ನೌಕರನು ಪಡೆಯುವ ಅಂತಿಮ ವೇತನದ ಅಂದಾಜು ಶೇ.50 ಪಿಂಚಣಿ ಪ್ರಮಾಣದ ಖಾತ್ರಿಯ ಮೂಲಕ ನಡುವಿನ ದಾರಿಯನ್ನು ತೋರಿಸುತ್ತದೆ. ಇದರಲ್ಲಿ ಯಾವುದೇ ಕೊರತೆ ಉಂಟಾದಲ್ಲಿ ಆ ಕೊರತೆಯನ್ನು ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರವು ಭರಿಸುತ್ತದೆ. ಒಂದು ಅಂದಾಜಿನ ಲೆಕ್ಕಾಚಾರವು ಸೂಚಿಸುವಂತೆ, ಕೇಂದ್ರ ಸರ್ಕಾರದ ಯೋಜನೆಯ ಅನುಸಾರ, ನೌಕರನು ಅಂತಿಮವಾಗಿ ಪಡೆಯುವ ವೇತನದ ಶೇ.40 ರಷ್ಟು ಎನ್‌ಪಿಎಸ್ ಪಿಂಚಣಿಯಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಆಂಧ್ರ ಪ್ರದೇಶದ ಮಿಶ್ರ ಯೋಜನೆಯ ಅಡಿಯಲ್ಲಿ ನೌಕರನು ಪಡೆಯುವ ಅಂತಿಮ ವೇತನದ ಶೇ.50 ರಷ್ಟು ಪಿಂಚಣಿಯನ್ನು ಖಾತ್ರಿ ಪಡಿಸಲು ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರವು ಕೇವಲ ಉಳಿದ ಶೇ.10 ರಷ್ಟು ಮೊತ್ತವನ್ನು ಭರಿಸುವುದು ಅಗತ್ಯವಾಗಿರುತ್ತದೆ.
83. ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರಿಗೆ ಓಪಿಎಸ್ ಮರುಜಾರಿಗೊಳಿಸುವ ವಿಷಯವನ್ನು ಅಧ್ಯಯನ ಮಾಡುವುದಕ್ಕೆ ಕರ್ನಾಟಕವು ಪ್ರತ್ಯೇಕ ಸಮಿತಿಯೊಂದನ್ನು ರಚಿಸಿದೆ. ಇದನ್ನು ಗಮನಿಸಿರುವ ಆಯೋಗವು ಈ ವಿಷಯದ ಮೇಲೆ ಯಾವುದೇ ಶಿಫಾರಸ್ಸುಗಳನ್ನು ಮಾಡುವುದು ಸೂಕ್ತವಲ್ಲ ಎಂದು ಭಾವಿಸುತ್ತದೆ. ಆದ್ದರಿಂದ, ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರವು ಈ ವಿಷಯವನ್ನು ಪರಿಶೀಲಿಸುವ ಮತ್ತು ಸಾಧ್ಯವಾದಷ್ಟು ಬೇಗ ಸೂಕ್ತವಾದ ನಿರ್ಧಾರವನ್ನು ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳುವ ಅಗತ್ಯವಿರುತ್ತದೆ ಎಂಬ ಅಭಿಪ್ರಾಯದೊಂದಿಗೆ ಎನ್‌ಪಿಎಸ್‌ಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಎಲ್ಲಾ ಮನವಿಗಳನ್ನು ರಾಜ್ಯ ಹಣಕಾಸು ಇಲಾಖೆಗೆ ಕಳುಹಿಸಿದೆ.

* * * * *

ಅಧ್ಯಾಯ 9

ಸಾಮಾನ್ಯ ಅವಲೋಕನಗಳು ಮತ್ತು ಸಲಹೆಗಳು

“ನೀವು ಸಂದೇಹದಲ್ಲಿರುವಾಗ ಈ ಪರೀಕ್ಷೆಯನ್ನು ಅನ್ವಯಿಸಿ. ನೀವು ನೋಡಿದ ಅತ್ಯಂತ ಬಡವರ ಮತ್ತು ದುರ್ಬಲ ವ್ಯಕ್ತಿಯ ಮುಖವನ್ನು ನೆನಪಿಸಿಕೊಳ್ಳಿ ಮತ್ತು ನೀವು ಯೋಚಿಸುವ ಹೆಜ್ಜೆ ಅವನಿಗೆ ಏನಾದರೂ ಉಪಯುಕ್ತವಾಗಿದೆಯೇ ಎಂದು ನಿಮ್ಮನ್ನು ಕೇಳಿಕೊಳ್ಳಿ.”

- ಮಹಾತ್ಮ ಗಾಂಧಿ

1. ನಾವು ಇಲ್ಲಿಯವರೆಗೆ, ಹಿಂದಿನ ಅಧ್ಯಾಯಗಳಲ್ಲಿ ಆಯೋಗದ ಪರಿಶೀಲನಾರ್ಹ ಅಂಶಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಹಲವು ನೌಕರರ ಸಂಘಗಳು ಸಲ್ಲಿಸಿರುವ ಬೇಡಿಕೆಗಳನ್ನು ಪರಿಶೀಲಿಸಿದ್ದೇವೆ. ಅವುಗಳ ಕುರಿತು ನಮ್ಮ ಶಿಫಾರಸ್ಸುಗಳನ್ನು ರೂಪಿಸುವಾಗ, ಬೇಡಿಕೆಗಳ ಅರ್ಹತೆ, ಹಿಂದಿನ ವೇತನ ಆಯೋಗದ ಶಿಫಾರಸ್ಸುಗಳ ನಂತರ ವಿವಿಧ ಇಲಾಖೆಗಳಲ್ಲಿನ ಬದಲಾವಣೆಗಳು, ಪ್ರಸ್ತುತ ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರದ ಆರ್ಥಿಕ ಪರಿಸ್ಥಿತಿ ಮತ್ತು ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರ ಜೀವನ ನಿರ್ವಹಣೆ ಗುಣಮಟ್ಟದ ಮೇಲೆ ಪ್ರಭಾವ ಬೀರುವ ಜೀವನಾವಶ್ಯಕ ವೆಚ್ಚ ಮತ್ತು ಬೆಲೆ ಏರಿಕೆಯಂತಹ ಇತರೆ ಅಂಶಗಳು ಮತ್ತು ನೌಕರರ ಆಶಯಗಳನ್ನು ಪರಿಗಣನೆಗೆ ತೆಗೆದುಕೊಂಡಿರುತ್ತೇವೆ. ಈ ಅಧ್ಯಾಯದಲ್ಲಿ ನಾವು ನಮಗೆ ವಹಿಸಲಾದ ಔಪಚಾರಿಕ ಪರಿಶೀಲನಾರ್ಹ ಅಂಶಗಳ ವ್ಯಾಪ್ತಿಯಿಂದ ಕೊಂಚ ವಿಮುಖವಾಗಿ, ಎಲ್ಲಾ ಹಂತದ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರ ಕೌಶಲ್ಯವನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸಲು ಮತ್ತು ನಾಗರಿಕರ ನಿರೀಕ್ಷೆಯಂತೆ ಅವರುಗಳು ತಮ್ಮ ಕರ್ತವ್ಯಗಳನ್ನು ನಿರ್ವಹಿಸಲು ಯಾವ ರೀತಿಯ ಸುಧಾರಿತ ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳಬೇಕು ಎಂಬುದರ ಮೇಲೆ ಸಂಕ್ಷಿಪ್ತವಾಗಿ ಅಭಿಪ್ರಾಯವನ್ನು ತಿಳಿಸಿದ್ದೇವೆ. ಅಂದರೆ, ನೌಕರರು ತಮ್ಮ ವೇತನ ಮತ್ತು ಭತ್ಯೆಗಳ ದೃಷ್ಟಿಯಿಂದ ಸರ್ಕಾರದಿಂದ ಏನನ್ನು ನಿರೀಕ್ಷಿಸುತ್ತಿದ್ದಾರೆ ಎಂಬ ಕುರಿತು ಹಿಂದಿನ ಅಧ್ಯಾಯಗಳಲ್ಲಿ ಗಮನಿಸಿದಂತೆ, ಈ ಅಧ್ಯಾಯದಲ್ಲಿ ನಾವು ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರಿಂದ ರಾಜ್ಯ ಮತ್ತು ನಾಗರಿಕರು ಏನನ್ನು ನಿರೀಕ್ಷಿಸುತ್ತಿದ್ದಾರೆ ಮತ್ತು ನೌಕರರ ಕಾರ್ಯದ ಗುಣಮಟ್ಟ ಮತ್ತು ಫಲಿತಾಂಶವನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸಲು ಸರ್ಕಾರದಿಂದ ಕೈಗೊಳ್ಳಬೇಕಾದ ಕ್ರಮಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಸಂಕ್ಷಿಪ್ತವಾಗಿ ಅಭಿಪ್ರಾಯವನ್ನು ವ್ಯಕ್ತಪಡಿಸಿರುತ್ತೇವೆ. ಒಂದು ಸುಪ್ರಸಿದ್ಧ ಮಾತನ್ನು ಹೇಳುವುದಾದರೆ, ನೌಕರರು ಸರ್ಕಾರದಿಂದ ಏನು ಮಾಡಬಹುದು ಎಂದು ನಿರಂತರವಾಗಿ ಕೇಳುವ ಬದಲು ರಾಜ್ಯ ಮತ್ತು ನಾಗರಿಕರಿಗೆ ತಾವು ಏನನ್ನು ಮಾಡಬಹುದು ಎಂದು ಕೇಳುವ ಕಾರ್ಯಪ್ರವೃತ್ತಿಯನ್ನು ನಾವು ತರಬೇಕಾಗಿದೆ.
2. ಸಮುದಾಯಕ್ಕೆ ಸೇವೆಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸುವುದು ಮತ್ತು ಸಾರ್ವಜನಿಕರ ಜೀವನ ಗುಣಮಟ್ಟವನ್ನು ಸುಧಾರಿಸುವುದು ವಿಶೇಷವಾಗಿ, ಕೆಳ ಹಂತದಲ್ಲಿರುವವರ ಆರ್ಥಿಕ ಯೋಗಕ್ಷೇಮ ಸುಧಾರಿಸುವುದು ಸಾರ್ವಜನಿಕ ವಲಯದ ಪ್ರಮುಖ ಉದ್ದೇಶವಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರು, ತಮ್ಮ ಕಾರ್ಯಸ್ಥಳವನ್ನಾಧರಿಸಿ, ಸಾಮಾಜಿಕ ದಿಕ್ಕೊಚ್ಚಿಯಾಗಿ, ಲಭ್ಯ ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳ ನಿರ್ವಾಹಕನಾಗಿ ಪ್ರಜಾಪ್ರಭುತ್ವದ ತತ್ವಗಳನ್ನು ಎತ್ತಿಹಿಡಿಯುವವರಾಗಿ ಮತ್ತು ಕಾನೂನು ಪಾಲಕರಾಗಿ, ಉತ್ತಮ ಆಡಳಿತವನ್ನು ಪ್ರೋತ್ಸಾಹಿಸಲು ಬದಲಾವಣೆಯ ಹರಿಕಾರರು, ಇತ್ಯಾದಿ ವಿವಿಧ ಪಾತ್ರಗಳನ್ನು ನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಾರೆ. ಈ ರೀತಿ, ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರು ತಾವು ಹೊಂದಿರುವ ಪ್ರಭಾವಿಯುತ ಸ್ಥಾನಗಳಲ್ಲಿನ ಕಾರ್ಯವೈಖರಿ ಮತ್ತು ಅವರು ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳುವ ನಿರ್ಧಾರಗಳು ಸಮಾಜ ಮತ್ತು ಪರಿಸರದ ಮೇಲೆ ಅಗಾಧವಾದ ಪರಿಣಾಮವನ್ನು ಬೀರುತ್ತವೆ.
3. ಸಮಕಾಲೀನ ಜಗತ್ತಿನಲ್ಲಿ ಆಡಳಿತ ಶಾಹಿ ಸೇರಿದಂತೆ ರಾಜ್ಯ ಮತ್ತು ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ಪ್ರಸಕ್ತತೆಯನ್ನು ವಿಶ್ವ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಸುಸ್ಥಿರ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಗುರಿಗಳು ವರದಿ (2023) ಯಲ್ಲಿ ಪ್ರಮುಖವಾಗಿ

ಗುರುತಿಸಿದ್ದು, ಇತರೆ ವಿಷಯಗಳ ಜೊತೆಗೆ "ಸುಸ್ಥಿರ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಗುರಿಗಳನ್ನು ಸಾಧಿಸುವ ನಿಟ್ಟಿನಲ್ಲಿ ವೇಗವರ್ಧಿತ ಪ್ರಗತಿಯನ್ನು ತಲುಪಲು ಸರ್ಕಾರಗಳು ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಮತ್ತು ಅದರಡಿಯಲ್ಲಿಯ ಸಾಮರ್ಥ್ಯ, ಹೊಣೆಗಾರಿಕೆ ಮತ್ತು ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಸಂಸ್ಥೆಗಳನ್ನು ಬಲಪಡಿಸಬೇಕು" ಎಂದು ತಿಳಿಸಿದೆ.

4. ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಣಾ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ಅತ್ಯಂತ ನುರಿತ ಕಾರ್ಯಬಲ ಮತ್ತು ಸಾಂಸ್ಥಿಕ ಉತ್ಪಾದಕತೆ ನಡುವೆ ಒಂದು ನಿರ್ಣಾಯಕ ಸಂಪರ್ಕವಿರುವುದನ್ನು ವ್ಯಾಪಕವಾಗಿ ಗುರುತಿಸಲಾಗಿದೆ. ಒಂದು ಉದಾಹರಣೆಯನ್ನು ಉಲ್ಲೇಖಿಸುವುದಾದರೆ, ಪ್ರಸಿದ್ಧ ಸಮಾಲೋಚಕ ಸಂಸ್ಥೆಯಾದ ಮೆಕನ್ಸೆಯವರು ವಿವಿಧ ಕ್ಷೇತ್ರಗಳಲ್ಲಿನ 6,00,000 ವೃತ್ತಿಪರರ ಅಧ್ಯಯನದಿಂದ, ಆಶ್ಚರ್ಯಕರವಾಗಿ, ಅತ್ಯುತ್ತಮ ಸಾಧಕರು ತಮ್ಮ ಸಮಾನ ವೃಂದದವರಿಗಿಂತ ಶೇ.400 ರಷ್ಟು ಹೆಚ್ಚಿನ ಉತ್ಪಾದಕತೆಯನ್ನು ಪ್ರದರ್ಶಿಸುತ್ತಾರೆ ಎಂದು ತಿಳಿದು ಬಂದಿರುತ್ತದೆ. ಕಾರ್ಯಪಡೆಯ ಸಾಮರ್ಥ್ಯಗಳು ಮತ್ತು ಹೆಚ್ಚಿದ ಉತ್ಪಾದಕತೆಯ ನಡುವಿನ ಈ ಸಂಬಂಧವು, ವಾಣಿಜ್ಯ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಿಗೆ ಮಾತ್ರವಲ್ಲದೆ ಸರ್ಕಾರಿ ವಲಯದಲ್ಲೂ ಪ್ರಮುಖವಾಗಿದೆ ಮತ್ತು ಸರ್ಕಾರದಲ್ಲಿ ಉತ್ತಮ ಪ್ರತಿಭೆ ಹೊಂದಿದವರನ್ನು ನೇಮಿಸಿಕೊಳ್ಳುವ ಮತ್ತು ಉಳಿಸಿಕೊಳ್ಳುವ ಪ್ರಾಮುಖ್ಯತೆಯ ಬಗ್ಗೆ ಒತ್ತಿ ಹೇಳುತ್ತದೆ.
5. ಇಂದು ಸರ್ಕಾರದಲ್ಲಿ ಕೆಲವು ಹೊಸ ಕಾರ್ಯ ಕ್ಷೇತ್ರಗಳಾದ ತಂತ್ರಜ್ಞಾನ ಮತ್ತು ಡಿಜಿಟಲ್ ಕ್ಷೇತ್ರಗಳಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಹಿಸಲು ವಿಶೇಷವಾಗಿ ರಾಜ್ಯಗಳಲ್ಲಿ ಪ್ರತಿಭಾನ್ವಿತರ ಕೊರತೆಯಿರುವುದು ಕಂಡು ಬಂದಿರುತ್ತದೆ. ಸರ್ಕಾರಿ ವಲಯಗಳ ಸಾಮರ್ಥ್ಯವು, ಕೌಶಲ್ಯಗಳ ಕೊರತೆಯಿಂದಾಗಿ ಪರಿಣಾಮಕಾರಿ ಸೇವೆಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸಲು ಅಡ್ಡಿಯಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಈ ಅಂಶವನ್ನು ಹೊರತುಪಡಿಸಿ, ಹೊಸ ಕಾರ್ಯಗಳನ್ನು ಸೃಷ್ಟಿಸುವುದರ ಮೂಲಕ ಸರ್ಕಾರವು ಅಗತ್ಯವಿರುವ ಹೊಸ ಪ್ರತಿಭೆಗಳನ್ನು ಗುರುತಿಸಿ ನೇಮಕ ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳುವ ಅಗತ್ಯವಿರುವುದಲ್ಲದೆ, ಅಪ್ರಸ್ತುತವಾಗಿರುವುದನ್ನು ತೆಗೆದು ಹಾಕುವ ಅಗತ್ಯತೆಯು ಸಹ ಇರುತ್ತದೆ. ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರವು ಅಧಿಕಾರಿ ಶಾಯಿ ಎದುರಿಸುತ್ತಿರುವ ಕ್ವಿಪ್ರವಾಗಿ ಬದಲಾಗುತ್ತಿರುವ ನಿರ್ಣಯ ಮಾಡಬೇಕಾದ ವಾತವರಣಕ್ಕೆ ಹೊಂದಿಕೊಳ್ಳುವ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳು ಮತ್ತು ಸೂಕ್ತ ಕೌಶಲ್ಯಗಳ ಅಗತ್ಯತೆಗಳ ನಿರಂತರವಾದ ಮೇಲ್ವಿಚಾರಣೆಯನ್ನು ಖಚಿತಪಡಿಸಿಕೊಳ್ಳಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ.
6. ಸರ್ಕಾರದ ಉದ್ಯೋಗವು ಸಮಾಜಕ್ಕೆ ಕೊಡುಗೆ ನೀಡುವ ಅವಕಾಶವೆಂದು ಪರಿಗಣಿಸಲಾಗಿದ್ದು, ಅದು ಹಾಗೆಯೇ ಮುಂದುವರೆಯುತ್ತಿದೆ. ಸ್ಥಿರ ಆದಾಯ, ಉದ್ಯೋಗ ಭದ್ರತೆ ಮತ್ತು ವೃತ್ತಿ ಪ್ರಗತಿಗೆ ರಚನಾತ್ಮಕ ಅವಕಾಶಗಳು ಉದ್ಯೋಗದಾತರಾಗಿ ಸರ್ಕಾರದ ಉದ್ಯೋಗದ ಆಕರ್ಷಣೆಯನ್ನು ಮತ್ತಷ್ಟು ಹೆಚ್ಚಿಸುತ್ತದೆ. ಆದಾಗ್ಯೂ, ಇಂದಿನ ಕ್ರಿಯಾತ್ಮಕ ಉದ್ಯೋಗ ಮಾರುಕಟ್ಟೆಯನ್ನು ಗಮನದಲ್ಲಿಟ್ಟುಕೊಂಡು ಸರ್ಕಾರದಲ್ಲಿ ಅಗತ್ಯವಿರುವ ಪ್ರತಿಭಾನ್ವಿತರನ್ನು ಆಕರ್ಷಿಸಲು ಮತ್ತು ಉಳಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಸಾಂಪ್ರದಾಯಿಕ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ನಿರ್ವಹಣೆ ಅಭ್ಯಾಸಗಳನ್ನು ಮೀರಿ ಮತ್ತು ನೌಕರರ ಒಟ್ಟಾರೆ ಯೋಗ ಕ್ಷೇಮ ಮತ್ತು ತೃಪ್ತಿಯನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸುವ ಉಪಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಕೈಗೊಳ್ಳುವ ಅವಶ್ಯಕತೆಯಿದೆ. ಕ್ರಿಯಾಶೀಲ ಮತ್ತು ತೊಡಗಿಸಿಕೊಳ್ಳುವ ಕಾರ್ಯಸ್ಥಳ ಸಂಸ್ಕೃತಿ, ಕೌಶಲ್ಯ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಗೆ ಅವಕಾಶಗಳು ಮತ್ತು ಪೂರಕ ವಾತಾವರಣವು ಅಗತ್ಯವಾಗಿದೆ. ಕಾರ್ಯಸ್ವರೂಪ, ಕಾರ್ಯಬಲ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಯಸ್ಥಳ, ಇವುಗಳ ಸತತವಾಗಿ ವಿಕಾಸಗೊಳ್ಳುವುದರ ಜೊತೆಗೆ ಹೊಸ ಆಲೋಚನೆಗಳು ಮತ್ತು ನಾವೀನ್ಯ ಯೋಜನೆಗಳೊಂದಿಗೆ ನೌಕರರನ್ನು ನಿರಂತರವಾಗಿ ಕಾರ್ಯತತ್ಪರರನ್ನಾಗಿ ಮಾಡಲು ಪ್ರೇರಣೆ ನೀಡಿದಂತಾಗುತ್ತದೆ.
7. ವಿಶ್ವಸಂಸ್ಥೆಯ ವರದಿಯಲ್ಲಿ ಉಲ್ಲೇಖಿಸಲಾದ ಗ್ಯಾಲಪ್‌ರವರ ಅಧ್ಯಯನದಲ್ಲಿ ಇಂದು ಪ್ರತಿಭಾನ್ವಿತ ನೌಕರರು ಕೊರುತ್ತಿರುವ 5 ಯೋಗಕ್ಷೇಮದ ಅಂಶಗಳನ್ನು ಗುರುತಿಸಲಾಗಿದೆ. ಅವುಗಳೆಂದರೆ:

1. **ವೃತ್ತಿ:** ತಾವು ಮಾಡುವ ಕೆಲಸದಲ್ಲಿ ಸಂತ್ಯಾಪ್ತಿಯನ್ನು ಕಂಡುಕೊಳ್ಳುವುದು ಮತ್ತು ಗುರಿಗಳನ್ನು ಸಾಧಿಸಲು ಪ್ರೇರೇಪಿತರಾಗುವುದು.
2. **ಸಾಮಾಜಿಕ:** ಪ್ರೋತ್ಸಾಹಕ ಸಂಬಂಧಗಳು, ಸಾಮಾಜಿಕ ಒಗ್ಗಟ್ಟು ಮತ್ತು ಸಮಾಜದೊಂದಿಗೆ ಸಮಗ್ರತೆಯನ್ನು ಹೊಂದುವುದು.
3. **ದೈಹಿಕ:** ಉತ್ತಮ ಆರೋಗ್ಯವನ್ನು ಸಮೃದ್ಧಗೊಳಿಸುವುದು ಮತ್ತು ಗುರಿಗಳನ್ನು ಸಾಧಿಸಲು ಶಕ್ತಿಯ ಅವಶ್ಯಕತೆ.
4. **ಆರ್ಥಿಕ:** ಒತ್ತಡವನ್ನು ನಿವಾರಿಸಲು ಮತ್ತು ಭದ್ರತೆಯನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸುವುದಕ್ಕೆ ಪರಿಣಾಮಕಾರಿ ಮತ್ತು ಆಕರ್ಷಕ ಹಣಕಾಸು ಅವಕಾಶಗಳು.
5. **ಸಮುದಾಯ:** ಸಾಮಾಜಿಕ ಅಗತ್ಯತೆಗಳನ್ನು ಪೂರೈಸಲು ಸಮುದಾಯದೊಂದಿಗೆ ಸಕ್ರಿಯವಾಗಿ ತೊಡಗಿಸಿಕೊಳ್ಳುವುದು.

ಸ್ಪಷ್ಟವಾಗಿ ಈ ಅಂಶಗಳು ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರಿಗೂ ಸಹ ಅನ್ವಯವಾಗುತ್ತವೆ. ಅಂದರೆ, ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರವು, ಒಬ್ಬ ಮಾದರಿ ಉದ್ಯೋಗದಾತನಾಗಿ, ನೌಕರರಿಗಾಗಿ ವೇತನ ಮತ್ತು ಭತ್ಯೆಗಳನ್ನು ಮಾತ್ರ ಗಮನಿಸುವುದಲ್ಲದೆ ನೌಕರರ ಯೋಗ-ಕ್ಷೇಮದ ವಿವಿಧ ಅಂಶಗಳಿಗೆ ಪೂರಕವಾಗಿಯೂ ಸಹ ಗಮನ ಹರಿಸುವುದು ಮತ್ತು ಎಲ್ಲಾ ಹಂತಗಳಲ್ಲಿ ಪಾಲ್ಗೊಳ್ಳುವಿಕೆ ಮತ್ತು ತೊಡಗಿಸಿಕೊಳ್ಳುವಿಕೆಯ ಸಂಸ್ಕೃತಿಯನ್ನು ಪ್ರೋತ್ಸಾಹಿಸುವುದು ಮತ್ತು ಸಮುದಾಯದೊಂದಿಗೆ ಸಕ್ರಿಯರಾಗುವುದಕ್ಕೆ ಪ್ರಜ್ಞಾಪೂರ್ವಕ ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳುವುದರ ಮುಖಾಂತರ ನೌಕರರಲ್ಲಿ ಪೂರ್ಣ ಕಾರ್ಯ ತೃಪ್ತಿಯನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸುವುದು.

8. ವೇತನ ಆಯೋಗಗಳು ಮತ್ತು ವೇತನ ಸಮಿತಿಗಳು ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರಿಗೆ ಕೇವಲ ಆರ್ಥಿಕ ಸೌಲಭ್ಯಗಳನ್ನು ವಿಸ್ತರಿಸಬೇಕಾಗಿರುವುದನ್ನು ಪರಿಶೀಲಿಸುತ್ತವೆ. ಪರಿಶೀಲನಾರ್ಹ ಅಂಶಗಳಿಗೆ ಸೀಮಿತಗೊಂಡು, ಉದ್ಯೋಗದಾತನಾಗಿರುವ ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರದಿಂದ ಮಾತ್ರವಲ್ಲದೆ, ಜನರ ಅಗತ್ಯಗಳು ಮತ್ತು ಆಶಯಗಳನ್ನು ಪೂರೈಸಲು, ವಿಶೇಷವಾಗಿ ಸಮಾಜದ ಶ್ರೇಣೀಕೃತ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯ ಕೆಳ ಹಂತದವರಿಗಾಗಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಬದಲಾವಣೆಯ ಹರಿಕಾರರಾದ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರಿಂದ ನಾಗರಿಕರು ಏನನ್ನು ನಿರೀಕ್ಷಿಸಬಹುದು ಎಂಬುದರ ಬಗ್ಗೆ ಹೆಚ್ಚಾಗಿ ಪ್ರಸ್ತಾಪವಿರುವುದಿಲ್ಲ. ಮೇಲೆ ಉಲ್ಲೇಖಿಸಲಾದ ವಿಶ್ವಸಂಸ್ಥೆಯ ವರದಿಯು ಸೂಚಿಸಿದ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ನೌಕರನ ಸರ್ವಾಂಗೀಣ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಯ ಸಮಸ್ಯೆಯನ್ನು ರಾಜ್ಯವಾಗಲಿ ಅಥವಾ ಆಡಳಿತ ವರ್ಗವಾಗಲಿ ಪರಿಹರಿಸಿದಂತೆ ಕಂಡುಕೊಳ್ಳುವುದು ಕಷ್ಟ. ಪರಿಣಾಮವಾಗಿ, ನೌಕರರು ಆಯೋಗದ ಮುಂದೆ ಸಲ್ಲಿಸಿದ ಮನವಿಗಳು ಮತ್ತು ಕೋರಿಕೆಗಳು ಮೂಲಭೂತವಾಗಿ ಅವರ ಹಣಕಾಸಿನ ಬೇಡಿಕೆಗಳು ಮತ್ತು ನಿರೀಕ್ಷೆಗಳ ಆಶಯ ಪಟ್ಟಿಯಾಗಿ ಮಾರ್ಪಟ್ಟಿದ್ದು, ಅವರ ಪಾತ್ರಗಳು ಮತ್ತು ಜವಾಬ್ದಾರಿಗಳ ವಿಶಾಲ ಆಯಾಮಗಳನ್ನು ನಿರ್ಲಕ್ಷಿಸಲಾಗಿದೆ.
9. ಆದರ್ಶಪ್ರಾಯವಾಗಿ, ಸಾರ್ವಜನಿಕ ನೌಕರರು, ವ್ಯವಸ್ಥೆಯ ಅವರ ಮೇಲೆ ಇರಿಸಿದ ಜವಾಬ್ದಾರಿಯನ್ನು ಗುರುತಿಸಬೇಕು ಮತ್ತು ಒಂದು ತಂಡವಾಗಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡಿ ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬರೂ ಸಾಮಾಜಿಕ ಬದಲಾವಣೆ ಮತ್ತು ಸರ್ವಾಂಗೀಣ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಯ ಗುರಿಗಳ ಸಾಧನೆಗೆ ಕೊಡುಗೆ ನೀಡಬೇಕು. ಸರ್ಕಾರಿ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯ ಮೂಲಕ ಸೇವೆಗಳನ್ನು ಯಶಸ್ವಿಯಾಗಿ ಪೂರೈಸುವ ಉದ್ದೇಶವು ನಿರ್ಣಾಯಕವಾಗಿದೆ. ನೌಕರರು ಆಡಳಿತದ ಗುರಿ ಮತ್ತು ಉದ್ದೇಶಗಳ ಜೊತೆ ತಮ್ಮನ್ನು ಗುರುತಿಸಿಕೊಳ್ಳಬೇಕೆ ಹೊರತು ವ್ಯವಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ತಾವು ಕೇವಲ ಅಲ್ಪಪಾತ್ರ ಮಾತ್ರರೆಂದು ಭಾವಿಸಬಾರದು.

10. ದುರಾದೃಷ್ಟಾಶವಶಾತ್, ನೌಕರರು, ವಿಶೇಷವಾಗಿ ಕೆಳಗಿನ ಮತ್ತು ಮಧ್ಯಮ ಹಂತದವರು ನೌಕರರು ಬಹುಶಃ ತಮ್ಮ ಹೊಣೆಗಾರಿಕೆಗಳಿಂದ ನಿರುತ್ಸಾಹಕರಾಗಿ ಮತ್ತು ದೂರ ಉಳಿದಿರುವುದು ಕಂಡುಬರುತ್ತಿದೆ. ವ್ಯವಸ್ಥೆಯೊಂದಿಗಿನ ಆತ್ಮೀಯತೆಯ ಭಾವದ ಕೊರತೆಯು ಕಾಣುತ್ತಿದೆ ಮತ್ತು ಇಲಾಖೆಗಳಲ್ಲಿ ಹಿರಿಯ ಮತ್ತು ಕಿರಿಯ ನೌಕರರಗಳ ನಡುವಿನ ಸಂಪರ್ಕವಿಲ್ಲದಿರುವುದು ಕಂಡುಬರುತ್ತದೆ. ಸರ್ಕಾರದ ಯೋಜನೆಗಳನ್ನು ಯಶಸ್ವಿಯಾಗಿ ಜಾರಿಗೊಳಿಸುವಲ್ಲಿ, ಭರವಸೆಗಳನ್ನು ಪೂರೈಸುವಲ್ಲಿ ಕೆಳಹಂತದ ಮತ್ತು ಮಧ್ಯಮ ಹಂತದ ನೌಕರರು ನಿರ್ಣಾಯಕರಾಗಿರುತ್ತಾರೆ ಎಂದು ಪರಿಗಣಿಸುವುದು ಪ್ರಮುಖವಾಗಿದೆ ಮತ್ತು ಅವರು ರಾಜ್ಯದ ಸಾಮಾನ್ಯತೆಯನ್ನು ರೂಪಿಸಬಹುದು ಅಥವಾ ಕ್ಷೀಣಿಸಬಹುದು. ಈ ಹಂತಗಳ ಸಮೀಕೃತ ಕಾರ್ಯಗಳು ಚಿತ್ರಣಗಳನ್ನು ಬದಲಿಸಬಹುದು ಮತ್ತು ಸರ್ಕಾರದ ಕಾರ್ಯದ ಯಶಸ್ವಿ ಅಥವಾ ಅಯಶಸ್ಸಿನ ಮೌಲ್ಯಾಂಕನಕ್ಕೆ ಕಾರಣವಾಗಬಹುದು. ಸರ್ಕಾರದ ಕಾರ್ಯಬಲದ ಒಬ್ಬ ನೌಕರನು ಆತ ಅಥವಾ ಆಕೆಯ ಕಾರ್ಯದಿಂದ ವಿಮುಖಗೊಳ್ಳುತ್ತಿರುವುದಕ್ಕೆ ಮತ್ತು ಆತ ಅಥವಾ ಆಕೆಯು ಅಧಿಕೃತ ಕರ್ತವ್ಯಗಳನ್ನು ನಿರ್ವಹಿಸುವಲ್ಲಿ ಉತ್ತಮ ಪ್ರಯತ್ನಗಳನ್ನು ಹಾಕುವಲ್ಲಿ ಸಾಮಾನ್ಯ ಕುಂದುತ್ತಿರುವುದಕ್ಕೆ ಕಾರಣಗಳನ್ನು ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರವು ಗಮನಿಸಬೇಕೆಂದು ಆಯೋಗವು ಒತ್ತಾಯಿಸುತ್ತದೆ. ಒಂದು ಉತ್ತಮ ಸಾಮಾನ್ಯ ಹೊಂದಿರುವ ಸರ್ಕಾರಿ ಕಾರ್ಯಬಲ ಎಲ್ಲಾ ಹಂತಗಳಲ್ಲಿರುವುದು ಪ್ರಮುಖವಾಗಿದ್ದು, ಪರಿಣಾಮಕಾರಿ ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಸೇವೆಯನ್ನು ಒದಗಿಸಲು ಪ್ರಾಥಮಿಕ ಅವಶ್ಯಕತೆಯಾಗಿದೆ.
11. ವಿಶ್ವಸಂಸ್ಥೆ ವರದಿಯಲ್ಲಿ ನೌಕರರ ಯೋಗಕ್ಷೇಮಕ್ಕಾಗಿ ಗುರುತಿಸಲಾದ ಐದು ಅಂಶಗಳನ್ನು ಮಾರ್ಗಸೂಚಿಯಾಗಿ ಗಮನದಲ್ಲಿಟ್ಟುಕೊಂಡು ಆಡಳಿತಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ 3 ಸಮಕಾಲೀನ ನಿರ್ಣಾಯಕ ವಿಷಯಗಳನ್ನು ಸಂಕ್ಷಿಪ್ತವಾಗಿ ಮುಂದಿನ ಪುಟಗಳಲ್ಲಿ ಚರ್ಚಿಸಿದೆ. ಅವುಗಳೆಂದರೆ: ಅ) ತರಬೇತಿ, ವಿಶೇಷವಾಗಿ ನೌಕರರ ಕರ್ತವ್ಯಗಳು ಮತ್ತು ಜವಾಬ್ದಾರಿಗಳನ್ನು ಗುರುತಿಸಿದ ನಂತರ ಕೆಲಸದ ಕುರಿತ ತರಬೇತಿ, ಇದು ಮುಖ್ಯವಾಗಿ ಹೊರಹೊಮ್ಮುವ ಫಲಿತಾಂಶಗಳನ್ನು ನಿರ್ಣಯಿಸಲು, ವೃತ್ತಿ ಜೀವನದ ಬೆಳವಣಿಗೆ ಮೇಲಿನ ಪ್ರಭಾವ ಮತ್ತು ನೌಕರರ ಗುರಿಗಳನ್ನು ಮತ್ತು ಆಶಯಗಳನ್ನು ಸಾಧಿಸುವುದಕ್ಕೆ ಪ್ರಮುಖವಾಗಿದೆ; ಆ) ನೌಕರರ ಹಲವು ದಿನಗಳ ಬೇಡಿಕೆಯಾದ ಕೆಲಸ ಮತ್ತು ವಿರಾಮದ ಸಮತೋಲನತೆ ಮತ್ತು ವಾರದಲ್ಲಿ ಐದು ದಿನಗಳ ಕೆಲಸದ ಮತ್ತು ಇ) ಎಲ್ಲಾ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರು ಪರಿಸರ, ಸಾಮಾಜಿಕ ಮತ್ತು ಆಡಳಿತ (ಇಎಸ್‌ಜಿ) ದ ಪರಿಕಲ್ಪನೆ ಮತ್ತು ತತ್ವಗಳನ್ನು ಅರಿತುಕೊಳ್ಳುವುದು.

ಎ. ತರಬೇತಿ

“The process of developing skills. Habits. Knowledge and attitudes in employees for the purpose of increasing effectiveness of employees in their present government positions as well as preparing employees for future government positions” - William Torpey

12. ತರಬೇತಿಯು ಒಬ್ಬ ವ್ಯಕ್ತಿಯ ಕೌಶಲ್ಯವನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸುತ್ತದೆ ಮತ್ತು ಸುಧಾರಿಸುತ್ತದೆ ಹಾಗೂ ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಸೇವೆಗಾಗಿ ಮೌಲ್ಯಗಳಲ್ಲಿ ಬದಲಾವಣೆಯನ್ನು ಸಕ್ರಿಯಗೊಳಿಸುವುದಕ್ಕೆ ಸಹಾಯಕವಾಗುತ್ತದೆ. ನೌಕರ ಸಂಘಗಳಿಂದ ಪದೇ ಪದೇ ಮನವಿಗಳನ್ನು ಆಯೋಗವು ಸ್ವೀಕರಿಸಿದ್ದು ಅವುಗಳಲ್ಲಿ ಬಹುತೇಕವಾಗಿ ಗಮನಿಸುವುದಕ್ಕೆ ಹರ್ಷವೆನಿಸುವುದೇನೆಂದರೆ, ಉದ್ಯೋಗ ತರಬೇತಿ ಮತ್ತು ತಾಂತ್ರಿಕ ಸಾಮಾನ್ಯತೆಗಳ

ಸುಧಾರಣೆ, ಕೌಶಲ್ಯ ಉನ್ನತೀಕರಣಕ್ಕಾಗಿ ಅವಕಾಶವನ್ನು ಒದಗಿಸುವುದು. ಈ ವಿಷಯಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಸಾಮಾನ್ಯ ಭಾವನೆಗಳು ಪ್ರತಿಫಲಿಸುವುದೆಂದರೆ, ಕೆಎಸ್‌ಜಿಇಎ ತರಬೇತಿಯ ಕುರಿತು ಆಯೋಗದ ಪ್ರಶ್ನೆಗೆ ನೀಡಿರುವ ಉತ್ತರವೆಂದರೆ, ಸಾರ್ವಜನಿಕರಿಗೆ ಉತ್ತಮ ಗುಣಮಟ್ಟದ ಸೇವೆಯನ್ನು ಒದಗಿಸಲು, ಆಡಳಿತ ಯಂತ್ರವು ಸುಗಮವಾಗಿ ಸಾಗಲು ಮತ್ತು ನೌಕರರ ದಕ್ಷತೆಯನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸಲು ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರಿಗೆ ಕೌಶಲ್ಯಯುತವಾದ ತರಬೇತಿಯನ್ನು ಒದಗಿಸುವುದು ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರದ ಜವಾಬ್ದಾರಿಯಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಈ ಹಿನ್ನೆಲೆಯಲ್ಲಿ, ಮೈಸೂರಿನಲ್ಲಿರುವ ಆಡಳಿತಾತ್ಮಕ ತರಬೇತಿ ಕೇಂದ್ರದ ಮಾದರಿಯಂತೆ ಜಿಲ್ಲಾ ಆಡಳಿತಾತ್ಮಕ ತರಬೇತಿ ಕೇಂದ್ರಗಳನ್ನು ಅಭಿವೃದ್ಧಿಪಡಿಸುವುದು ಅಗತ್ಯವಾಗಿದೆ ಮತ್ತು ಅಸ್ತಿತ್ವದಲ್ಲಿರುವ ಜಿಲ್ಲಾ ಕೇಂದ್ರಗಳಿಗೆ ಸಮರ್ಪಕ ಮತ್ತು ಗುಣಮಟ್ಟದ ಆಂತರಿಕ ವಸತಿ ತರಬೇತಿಯನ್ನು, ಆಧುನಿಕ ಸೌಲಭ್ಯಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸುವುದರ ಮೂಲಕ ತರಬೇತಿ ಕೇಂದ್ರಗಳನ್ನು ಉನ್ನತೀಕರಿಸುವುದು ಮತ್ತು ವಿಶೇಷವಾದ ಕೌಶಲ್ಯ ಹೊಂದಿದ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳಿಂದ ತರಬೇತಿಯಲ್ಲಿ ನಿರತವಾಗಿರುವುದು.

13. ಸಾರ್ವತ್ರಿಕವಾಗಿ ತರಬೇತಿಯೆಂದರೆ, ಪರಿಮಾಣಾತ್ಮಕವಾಗಿ ಮತ್ತು ಗುಣಾತ್ಮಕವಾಗಿ ಎರಡರಿಂದಲೂ ಆಡಳಿತಾತ್ಮಕ ಫಲಿತಾಂಶವನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸುವುದಕ್ಕೆ ತರಬೇತಿಯನ್ನು ವೇಗವರ್ಧಕವಾಗಿ ಅಂಗೀಕರಿಸಲಾಗುತ್ತಿದೆ. ಇತ್ತೀಚಿನ ವರ್ಷಗಳಲ್ಲಿ, ದಕ್ಷತೆ ಮತ್ತು ಜಾಗತಿಕ ದೃಷ್ಟಿಕೋನವನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸುವುದಕ್ಕೆ ಆಧುನಿಕ ಸಂದರ್ಭಗಳ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಮುನ್ನಡೆಸಲು ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರನ್ನು ಸನ್ನದ್ಧಗೊಳಿಸಲು, ತರಬೇತಿಯ ಪಾತ್ರವು ಹೆಚ್ಚು ಮನ್ನಣೆಯನ್ನು ಗಳಿಸುತ್ತಿದೆ. ಉತ್ತಮ ಮತ್ತು ಪರಿಣಾಮಕಾರಿ ತರಬೇತಿಯು ಜ್ಞಾನವನ್ನು ನೀಡುವುದಲ್ಲದೆ ಅದರ ಜೊತೆಗೆ ಮನೋವೃತ್ತಿಯನ್ನು ರೂಪಿಸುವುದು, ಕೌಶಲ್ಯಗಳನ್ನು ಬೆಳೆಸುವುದು ಮತ್ತು ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರ ನಡುವೆ ಪರಿಣಾಮಕಾರಿ ಕೆಲಸದ ಅಭ್ಯಾಸಗಳನ್ನು ಬೆಳೆಸಿಕೊಳ್ಳುವುದಕ್ಕೆ ಸಹಾಯವಾಗುತ್ತದೆ. ಮುಂದುವರೆದು, ತರಬೇತಿಯು ಸೈದ್ಧಾಂತಿಕ ಕಲಿಕೆಗೆ ಮತ್ತು ಪ್ರಯೋಗಾತ್ಮಕ ಅಗತ್ಯತೆಗಳ ಅಂತರದ ನಡುವಿನ ಸೇತುವೆಯಾಗಿಯೂ ಸಹ ನೆರವಾಗುತ್ತದೆ.
14. 6ನೇ ರಾಜ್ಯ ವೇತನ ಆಯೋಗವು ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರಿಗೆ ತರಬೇತಿಯ ಪ್ರಾಮುಖ್ಯತೆಯನ್ನು ಪರಿಗಣಿಸಿದ್ದು ಮತ್ತು ಈ ನಿಟ್ಟಿನಲ್ಲಿ ಕೆಲವು ನವೀನ ಶಿಫಾರಸ್ಸುಗಳನ್ನು ಮಾಡಿರುತ್ತದೆ. ತನ್ನ ವರದಿಯಲ್ಲಿ ವಿಸ್ತೃತವಾಗಿ, 'ಸಾಮಾನ್ಯ ನಿರ್ಮಾಣ ಮತ್ತು ಪರಿಹಾರಗಳು' ಎಂಬ ಅಧ್ಯಾಯದಲ್ಲಿ, ನೌಕರರ ನೇಮಕಾತಿಯ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿನ ತರಬೇತಿಯ ಜೊತೆಗೆ ಸೇವೆಯಲ್ಲಿರುವಾಗಿನ ನೌಕರರ ತರಬೇತಿಯ ಮಹತ್ವವನ್ನು ಆಯೋಗವು ಒತ್ತಿಹೇಳಿದೆ, ಮತ್ತು ತರಬೇತಿಯು ಅಗತ್ಯ ಆಧಾರಿತವಾಗಿರಬೇಕೆಂದು ಹೊರತು ಪೂರೈಕೆ ಆಧಾರಿತವಾಗಿರಬಾರದು ಎಂದು ಗಮನಿಸಲಾಗಿದೆ. ಪ್ರತಿಯೊಂದು ಇಲಾಖೆಯು ತನ್ನ ನೌಕರರ ತರಬೇತಿ ಅಗತ್ಯತೆಗಳನ್ನು ಮೌಲ್ಯೀಕರಿಸಬೇಕು ಮತ್ತು ಇದರ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಯೋಜಿಸುವುದು, ನೌಕರರ ಮೃದು ಕೌಶಲ್ಯಗಳನ್ನು ಸುಧಾರಿಸುವುದಕ್ಕೆ ಇದು ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಿದೆ. ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರ ಬಹುಮುಖ ಪಾತ್ರವನ್ನು ಪರಿಗಣಿಸಿ, ತರಬೇತಿಯು ಅವರ ವೃತ್ತಿ ಮತ್ತು ಸ್ಥಳೀಯ ಕೇಂದ್ರೀತ ಕೌಶಲ್ಯಗಳನ್ನು ಅಗತ್ಯ ಮೃದು ಕೌಶಲ್ಯಗಳೊಂದಿಗೆ ಪ್ರೋತ್ಸಾಹಿಸುವುದು ಸೂಕ್ತವೆಂದು ಹೇಳುತ್ತಾರೆ. ಸಂವಹನತೆಯಲ್ಲಿನ ಸ್ಪಷ್ಟತೆ, ಗೊಂದಲ ಪರಿಹಾರ ಮತ್ತು ಕಾಳಜಿ ಉದಾಹರಣೆಗೆ, ವಿಶಿಷ್ಟ ಹೊಣೆಗಾರಿಕೆಗಳನ್ನು ನಿರ್ವಹಿಸುವಲ್ಲಿ ಅವರ ಪ್ರಭಾವವನ್ನು ಪ್ರೋತ್ಸಾಹಿಸುವುದು ಅತ್ಯಗತ್ಯವಾಗಿರುವುದಲ್ಲದೆ ಅವರು ಸಲ್ಲಿಸುವ ಸಮುದಾಯಕ್ಕೆ ಸದೃಢ ಕೊಡುಗೆಗಳನ್ನು ರೂಪಿಸುವಲ್ಲಿ ಮತ್ತು ಯಶಸ್ಸಿಗೆ ತಮ್ಮನ್ನು ಗುರುತಿಸಿಕೊಳ್ಳುವುದು.

15. 6ನೇ ರಾಜ್ಯ ವೇತನ ಆಯೋಗವು, 500 ನೌಕರರು ಅಥವಾ ಅದಕ್ಕ ಹೆಚ್ಚಿನ ನೌಕರರನ್ನು ಹೊಂದಿರುವ ಪ್ರತಿಯೊಂದು ಇಲಾಖೆಯು ರಾಜ್ಯ ಅಥವಾ ಪ್ರಾದೇಶಿಕ ಮಟ್ಟದಲ್ಲಿ ತಮ್ಮ ಆದ ತರಬೇತಿ ಕೇಂದ್ರವನ್ನು ಹೊಂದಿರುವುದು ಮತ್ತು ಆ ಇಲಾಖೆಗಳು ವಾರ್ಷಿಕ ತರಬೇತಿ ಯೋಜನೆಗಳನ್ನು ತಯಾರಿಸಲು ಆದೇಶಿಸುವುದು ಮತ್ತು ಅಗತ್ಯಾಧಾರಿತ ತರಬೇತಿ ಯೋಜನೆಗಳನ್ನು ಕಾರ್ಯಗತಗೊಳಿಸಲು ಸಾಕಾಷ್ಟು ಹಣಕಾಸನ್ನು ಒದಗಿಸುವುದು ಎಂದು ಸಹ ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಿದೆ. ಮುಂದುವರೆದು, ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರವು, ಗ್ರೂಪ್-ಸಿ ನೌಕರರನ್ನು ಮುಂಬಡ್ತಿಗೆ ಪರಿಗಣಿಸುವ ಮುಂಚೆ ತರಬೇತಿ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಯಶಸ್ವಿಯಾಗಿ ಪೂರ್ಣಗೊಳಿಸಲು ಅಥವಾ ನಿರ್ದಿಷ್ಟಪಡಿಸಿದ ಕೌಶಲ್ಯ ಪರೀಕ್ಷೆಗಳನ್ನು ಕಡ್ಡಾಯವಾಗಿ ಉತ್ತೀರ್ಣರಾಗುವಂತೆ ಮಾಡುವುದನ್ನು ಸಹ ಪರಿಗಣಿಸಬೇಕೆಂದು ಆಯೋಗವು ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಿದೆ.
16. ರಾಷ್ಟ್ರ ಮಟ್ಟದಲ್ಲಿ, ಭಾರತ ಸರ್ಕಾರವು, ಬದಲಾಗುತ್ತಿರುವ ನಾಗರಿಕರ ಅಗತ್ಯತೆಗಳು ಮತ್ತು ಆಕಾಂಕ್ಷೆಗಳನ್ನು ಪೂರೈಸಲು ನಾಗರಿಕ ಸೇವೆಗಳ ಸಾಮಾರ್ಥ್ಯ ನಿರ್ಮಾಣ (ಎನ್‌ಪಿಸಿಎಸ್‌ಸಿಬಿ) ಕ್ಕಾಗಿ ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮವನ್ನು ರೂಪಿಸಿ ಅದನ್ನು ಜಾರಿಗೊಳಿಸುತ್ತಿದೆ. ಸೂಕ್ತವಾದ ಸರ್ಕಾರಿ ಕಾರ್ಯಬಲಕ್ಕೆ ಸ್ಪರ್ಧಾತ್ಮಕ ಚಾಲಿತ ಸಾಮಾರ್ಥ್ಯ ನಿರ್ಮಾಣ ವಿಧಾನ ಅಗತ್ಯವಿದೆ ಎಂದು ಗುರುತಿಸುವುದು ಕಾರ್ಯಕ್ರಮದ ಕೇಂದ್ರವಾಗಿದೆ. ವಿವಿಧ ಪಾತ್ರಗಳನ್ನು ನಿಭಾಯಿಸುವುದಕ್ಕೆ ನಿರ್ಣಯಕ ಸಾಮಾರ್ಥ್ಯಗಳನ್ನು ನೀಡುವುದರ ಮೇಲೆ ತರಬೇತಿಯು ಗಮನಹರಿಸುತ್ತದೆ. ನಾಗರಿಕ ಸೇವೆಗಳಿಗಾಗಿ ಸಾಮಾರ್ಥ್ಯ ರೂಪುರೇಷೆಯ ಮೂಲಕ ಇದನ್ನು ಸಾಧಿಸಲಾಗುವುದು ಮತ್ತು ಇದು ಭಾರತಕ್ಕೆ ಸ್ಥಳೀಯವಾಗಿರುತ್ತದೆ.
17. ಜಾಣ, ನಾಗರಿಕ ಸ್ನೇಹಿ ಮತ್ತು ಭವಿಷ್ಯಕ್ಕೆ ಸಿದ್ಧವಾಗಿರುವ ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಕಾರ್ಯಪಡೆಯನ್ನು ಪ್ರೋತ್ಸಾಹಿಸುವುದಕ್ಕಾಗಿ ಒಂದು ವೇದಿಕೆಯನ್ನು ಒದಗಿಸುವುದೇ ಎನ್‌ಪಿಸಿಎಸ್‌ಸಿಬಿ ಯ ಉದ್ದೇಶವಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಎನ್‌ಪಿಸಿಎಸ್‌ಸಿಬಿಯ ಮಾರ್ಗಸೂಚಿ ತತ್ವಗಳು ಎಂದರೆ: ನಿಯಮದಿಂದ ಪಾತ್ರಾಧಾರಿತ ತರಬೇತಿಗೆ ಬದಲಾವಣೆಯಾಗುವುದು ಮತ್ತು ಸಾಮಾರ್ಥ್ಯ ನಿರ್ಮಾಣ; ಸಾಮಾರ್ಥ್ಯ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಗಾಗಿ ಸ್ಪರ್ಧಾತ್ಮಕ ಚಾಲಿತ ವಿಧಾನಕ್ಕೆ ಸಾಗುವುದು; ನಿರಂತರ, ಆಜೀವ ಕಲಿಕೆಯ ಅವಕಾಶಗಳನ್ನು ಪ್ರಜಾಪ್ರಭುತ್ವೀಕರಣಗೊಳಿಸುವುದು ಮತ್ತು ಸಕ್ರಿಯಗೊಳಿಸುವುದು; ಸರ್ಕಾರದಲ್ಲಿನ ಮಿತಿಗಳನ್ನು ಮೀರಿ ಸಾಗುವುದು; ಗುರಿ, ಯೋಜನೆ ಮತ್ತು ಸಾಧನೆಯನ್ನು ಸಂಪರ್ಕಿಸುವುದು; ಮತ್ತು ನಿಸ್ಪಕ್ಷಪಾತವಾದ ಮೌಲ್ಯಮಾಪನ ವ್ಯವಸ್ಥೆಗಳನ್ನು ಸ್ಥಾಪಿಸುವುದು. ಮಿಷನ್ ಕರ್ಮಯೋಗಿಯು ಸಾಂಸ್ಥಿಕ ಗುರಿಗಳು ಮತ್ತು ವೈಯಕ್ತಿಕ ಅಧಿಕಾರಿಗಳ ವೃತ್ತಿ ಗುರಿಗಳು ಮತ್ತು ಕಾರ್ಯಕ್ಷಮತೆ ಮಾಪನದೊಂದಿಗೆ ಕಲಿಕೆ ಮತ್ತು ಸಾಮಾರ್ಥ್ಯ ವರ್ಧನೆಯನ್ನು ಜೋಡಿಸುವ ಗುರಿಯನ್ನು ಹೊಂದಿದೆ ಮತ್ತು ಶೇ.70 ರಷ್ಟು ಕಲಿಕೆಯು ಕೆಲಸದ ಅನುಭವದಿಂದ ಮತ್ತು ಪ್ರತಿಫಲನದಿಂದ ಬರುತ್ತದೆ ಎಂಬ ತತ್ವದ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ 70-20-10 ರ ಮಾದರಿ ಆದೇಶವನ್ನು ಪ್ರತಿಪಾದಿಸುತ್ತದೆ. ಶೇ.20 ರಷ್ಟು ಇತರರೊಂದಿಗೆ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವುದರಿಂದ ಮತ್ತು ಶೇ.10 ಯೋಜಿತ ತರಬೇತಿಯಿಂದ ಬಂದಿದೆ.
18. ಇದರ ಉದ್ದೇಶ, ಸಾಮಾನ್ಯ ಜ್ಞಾನದ ಭಂಡಾರವನ್ನು ಸೃಜಿಸುವುದು, ಸಾಮಾರ್ಥ್ಯ ವರ್ಧನೆಯ ಭೌತಿಕ ಜಗತ್ತಿಗೆ ಬದಲಾಯಿಸುವುದು, ಸಿಬ್ಬಂದಿಗಳ ಸಾಮಾರ್ಥ್ಯಗಳನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸುವುದು, ನಡೆಸಿದ ತರಬೇತಿಯ ಪರಿಣಾಮಕಾರಿ ಮೌಲ್ಯಮಾಪನವನ್ನು ಅಳವಡಿಸುವುದು ಮತ್ತು ಆಡಳಿತದಲ್ಲಿನ ಸವಾಲುಗಳನ್ನು ನಿವಾರಿಸುವುದು ಇದರ ಗುರಿಯಾಗಿದೆ. ಹೋಣೆಗಾರಿಕೆ ಮತ್ತು ಪಾರದರ್ಶಕತೆ ಸಂಸ್ಕೃತಿ, ಕಾರ್ಯತಂತ್ರ ಮತ್ತು ಅನುಷ್ಠಾನದ ನಡುವೆ ಸ್ಪಷ್ಟವಾದ ದೃಷ್ಟಿಕೋನವನ್ನು ಸಕ್ರಿಯಗೊಳಿಸುತ್ತದೆ.

ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರಿಗೆ ಕಂಪ್ಯೂಟರ್ ಮತ್ತು ಮಾಹಿತಿ ತಂತ್ರಜ್ಞಾನದ ತರಬೇತಿ

19. ಯಾವುದೇ ಪ್ರಜಾಪ್ರಭುತ್ವ ಸರ್ಕಾರದ ಮೂಲ ಗುರಿಯೆಂದರೆ ನಾಗರಿಕ ಕೇಂದ್ರಿತ ಮತ್ತು ಜವಾಬ್ದಾರಿಯುತ ಆಡಳಿತದ ಗುರಿಯಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಡಿಜಿಟಲೀಕರಣ ಮತ್ತು ಇ-ಆಡಳಿತವು ಪಾರದರ್ಶಕತೆ, ಪ್ರಾಮಾಣಿಕ ಮತ್ತು ನಾಗರಿಕ ಕೇಂದ್ರಿತ ಆಡಳಿತವನ್ನು ಖಾತ್ರಿಪಡಿಸಿಕೊಳ್ಳುವಲ್ಲಿ ಪ್ರಾಮುಖ್ಯತೆಯು ಹೆಚ್ಚಾಗಬಹುದು. ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರು ಮತ್ತು ಜನರ ನಡುವೆ ಸಂಪರ್ಕ ಸೇತುವೆಯಾಗಿ ಮಾನವ ಅಂಶವು ಅತ್ಯಂತ ಪ್ರಮುಖವಾಗಿದೆ. ತಂತ್ರಜ್ಞಾನವು ನೌಕರ ಮತ್ತು ಆತ/ಆಕೆಯ ಕಛೇರಿ ಕೆಲಸದಿಂದ ಪುನರಾವರ್ತಿತ ಮತ್ತು ಕಠಿಣ ಪರಿಶ್ರಮವನ್ನು ತೆಗೆದುಹಾಕಲು ಸಬಲೀಕರಣಗೊಳಿಸುತ್ತದೆ.
20. ಆಧುನಿಕ ಸಮಾಜವು ಅತ್ಯಂತ ತಂತ್ರಜ್ಞಾನ ಆಧಾರಿತವಾಗಿದೆ. ಇಂದು ನಾಗರಿಕರು ಬೇರೆಡೆ ವ್ಯವಹಾರ ನಡೆಸಲು ತಂತ್ರಜ್ಞಾನವನ್ನು ಬಳಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಅವರು ಒಗ್ಗಿಕೊಂಡಿರುವಂತೆ ಸರ್ಕಾರದೊಂದಿಗೆ ತ್ವರಿತ, ಸರಳ ಮತ್ತು ವೈಯಕ್ತಿಕ ಸಂಪರ್ಕಗಳನ್ನು ನಿರೀಕ್ಷಿಸುತ್ತಾರೆ. ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಸೇವೆಯನ್ನು ಪೂರೈಸಲು ತಂತ್ರಜ್ಞಾನವು ಒಂದು ಅತ್ಯಂತ ಪ್ರಮುಖ ಸಾಧನವಾಗಿದೆ. ಇದು ಸೇವಾ ವಿತರಣೆಯ ವೆಚ್ಚ ಪರಿಣಾಮಕಾರಿತ್ವವನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸುತ್ತದೆ ಮತ್ತು ಸರ್ಕಾರದಲ್ಲಿ ನಾಗರಿಕರ ನಂಬಿಕೆಯನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸುತ್ತದೆ.
21. ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರವು ಇ-ಆಡಳಿತ ಮತ್ತು ಇತರ ಡಿಜಿಟಲ್ ಪರಿಹಾರಗಳಲ್ಲಿ ಹಲವು ವರ್ಷಗಳಿಂದ ಗಮನಾರ್ಹ ಪ್ರಗತಿಯನ್ನು ಸಾಧಿಸಿದೆ, ನಾಗರಿಕರ ಅನುಭವ ಮತ್ತು ಫಲಿತಾಂಶಗಳನ್ನು ನಿಜವಾಗಿಯೂ ಪರಿವರ್ತಿಸಲು ಇನ್ನೂ ಬಹಳ ದೂರ ಕ್ರಮಿಸಬೇಕಾಗಿದೆ. ಇಂದು ಡಿಜಿಟಲ್ ಮತ್ತು ದತ್ತಾಂಶ ಕೌಶಲ್ಯಗಳು ಕೇವಲ ಮಾಹಿತಿ ತಂತ್ರಜ್ಞಾನ ವೃತ್ತಿಪರರ ಕ್ಷೇತ್ರವಾಗಿರದೆ ಅವು ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬ ನೌಕರನು ಕಂಪ್ಯೂಟರ್ ಮತ್ತು ಮಾಹಿತಿ ತಂತ್ರಜ್ಞಾನದಲ್ಲಿ ಕೌಶಲ್ಯ ಹೊಂದಿರಬೇಕು. ಮುಂದಿನ ಐದು ವರ್ಷಗಳಲ್ಲಿ ಬದಲಾಗುವ ಉದ್ಯೋಗಗಳಾದ್ಯಂತ ಬೇಡಿಕೆಯಲ್ಲಿರುವ ಕೌಶಲ್ಯಗಳನ್ನು ತಂತ್ರಜ್ಞಾನವನ್ನು ಹೆಚ್ಚಾಗಿ ಅಳವಡಿಸಿಕೊಳ್ಳುವುದು. ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮತ್ತು ಮಾನವರ, ಯಂತ್ರಗಳ ಮತ್ತು ಕ್ರಮಾವಳಿಗಳ ನಡುವಿನ ವಿಭಜನೆಯಿಂದಾಗಿ ವಿಶ್ವ ಆರ್ಥಿಕ ವೇದಿಕೆಯು ಮುಂದಿನ 5 ವರ್ಷಗಳಲ್ಲಿ ದೇಶಗಳಾದ್ಯಂತ ಸುಮಾರು 40 ಪ್ರತಿಶತದಷ್ಟು ಸಾರ್ವಜನಿಕ ವಲಯದ ಪ್ರಮುಖ ಕೌಶಲ್ಯಗಳನ್ನು ಬದಲಾಯಿಸಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ ಎಲ್ಲಾ ನೌಕರರ ಪ್ರಮುಖ ಕೌಶಲ್ಯಗಳಾದ ಮುಂದಿನ ಐದು ವರ್ಷಗಳಲ್ಲಿ ಬದಲಾಯಿಸುವ ಅಗತ್ಯವಿದೆ ಮತ್ತು ಸುಮಾರು 48 ಪ್ರತಿಶತದಷ್ಟು ಸಾರ್ವಜನಿಕ ವಲಯದ ಕೆಲಸಗಾರರಿಗೆ ತಿಂಗಳುಗಳ ಮರುಕೌಶಲ್ಯ ಅಗತ್ಯವಿರುತ್ತದೆ.
22. ಮೇಲಿನ ಸನ್ನಿವೇಶವನ್ನು ಗಮನಿಸಿದರೆ, ರಾಜ್ಯವು ಪ್ರತಿ ನೌಕರನಿಗೆ ಸಂಬಂಧಪಟ್ಟ ತಂತ್ರಜ್ಞಾನ ಮತ್ತು ಡಿಜಿಟಲ್ ಕೌಶಲ್ಯಗಳಲ್ಲಿ ದೃಢವಾದ ತರಬೇತಿ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮವನ್ನು ಪ್ರಾರಂಭಿಸುವುದು ಈ ಸಂದರ್ಭಕ್ಕೆ ಅಗತ್ಯವಾಗಿದೆ. ಅಲ್ಲದೆ, ಸರ್ಕಾರಕ್ಕೆ ಸೇರ್ಪಡೆಗೊಳ್ಳುವ ಹೊಸವರು ತಂತ್ರಜ್ಞಾನ ಬಲ್ಲವರಾಗಿದ್ದರೂ ಸಹ ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಸೇವೆಗೆ ಅಸಂಖ್ಯಾತ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಿಗೆ ತಂತ್ರಜ್ಞಾನ ಸಂಬಂಧದಲ್ಲಿ ಕೌಶಲ್ಯ ಮತ್ತು ತರಬೇತಿಯ ಅಗತ್ಯವಿರುತ್ತದೆ. ಮುಂದುವರಿದು, ಶೀಘ್ರವಾಗಿ ವಿಕಸನಗೊಳ್ಳುತ್ತಿರುವ ತಂತ್ರಜ್ಞಾನದೊಂದಿಗೆ ಮತ್ತು ಸರ್ಕಾರದ ಕೆಲಸದಲ್ಲಿ ತಾಂತ್ರಿಕ ನಾವೀನ್ಯತೆಗಳನ್ನು ದೇಶ ಮತ್ತು ಜಗತ್ತಿನಾದ್ಯಂತ ವಿವಿಧ ಭಾಗಗಳಲ್ಲಿ ಪರಿಚಯಿಸಲಾಗುತ್ತಿದೆ, ಇದು ರಾಜ್ಯದಲ್ಲಿಯೂ ಸಹ ಪ್ರತಿಫಲಿಸಬೇಕಾದ ಅಗತ್ಯವಿರುತ್ತದೆ, ಸೇವೆಯಲ್ಲಿರುವವರು ತಾಂತ್ರಿಕ ಕೌಶಲ್ಯಗಳನ್ನು ನಿರಂತರವಾಗಿ ಉನ್ನತೀಕರಿಸಿಕೊಳ್ಳಬೇಕು. ಅಗತ್ಯವಿರುವ ಕೌಶಲ್ಯ ಗುರಿಗಳು ಮತ್ತು ಸರ್ಕಾರದೊಳಗೆ ಲಭ್ಯವಿರುವ

ಸಾಮಾನ್ಯರಾದ ನಡುವಿನ ಅಂತರವು ಪ್ರತಿ ಇಲಾಖೆಯಲ್ಲಿ ಡಾಟಾ ಎಂಟ್ರಿ ಆಪರೇಟರ್‌ಗಳೆಂದು ಕರೆಯಲ್ಪಡುವ ಹೆಚ್ಚಿನ ಸಂಖ್ಯೆಯ ಖಾಸಗಿ ಹೊರಗುತ್ತಿಗೆ ತಾಂತ್ರಿಕ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳ ಉಪಸ್ಥಿತಿಯು ಒಂದು ಉತ್ತಮ ಉದಾಹರಣೆಯಾಗಿದೆ.

23. ಆದ್ದರಿಂದ, ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರಿಗೆ ಮಾಹಿತಿ ಮತ್ತು ತಂತ್ರಜ್ಞಾನ ಮತ್ತು ಕಂಪ್ಯೂಟರ್‌ಗಳಲ್ಲಿ ಕ್ರಮವಾಗಿ ತರಬೇತಿ ನೀಡುವುದು ಅಗತ್ಯವಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಅದರಲ್ಲಿನ ಪ್ರಾವೀಣ್ಯತೆಯು ವೃತ್ತಿ ಜೀವನಕ್ಕೆ ಮತ್ತು ಇಲಾಖಾ ಪರೀಕ್ಷೆಗಳನ್ನು ತೇರ್ಗಡೆಗೊಳಿಸಲು ಪ್ರಸ್ತುತ ಅಗತ್ಯವಾಗಿರುವ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಮುಂಬಡ್ತಿಗೆ ಕಡ್ಡಾಯಗೊಳಿಸುವ ಅವಶ್ಯಕತೆಯಾಗಿದೆ.
24. ವಾಸ್ತವವಾಗಿ, ವರ್ಡ್ ಪ್ರಸೆಸಿಂಗ್, ಸ್ಪೆಡ್‌ಶೀಟ್‌ಗಳು ಮತ್ತು ಪವರ್‌ಪಾಯಿಂಟ್ ಪ್ರದರ್ಶನಕ್ಕಾಗಿ ಕಛೇರಿಯಲ್ಲಿ ಕಂಪ್ಯೂಟರ್ ಬಳಕೆಯು ಈಗ ಸರ್ಕಾರದ ಪ್ರತಿಯೊಂದು ಇಲಾಖೆಯಲ್ಲಿ ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿದೆ. ಇದು ಸುಮಾರು ಎರಡು ದಶಕಗಳ ಹಿಂದೆ ಬಹುಶಃ ಅನಿರೀಕ್ಷಿತ ಬೆಳವಣಿಗೆಯಾಗಿದೆ. ಅಲ್ಲದೆ, ಕರ್ನಾಟಕದ ಅನೇಕ ಇಲಾಖಾ ಸಾಫ್ಟ್‌ವೇರ್‌ಗಳಾದ ಖಜಾನೆ, ಭೂಮಿ, ಕಾವೇರಿ, ಇ-ಸ್ವತ್ತು, ಪಂಚತಂತ್ರ, ವಾಹಿನಿ, ಸಾರಥಿ ಮುಂತಾದ ಸಾಫ್ಟ್‌ವೇರ್‌ಗಳ ಉಪಯೋಗ ಹೆಚ್ಚಾಗುತ್ತಿದೆ ಹಾಗೂ ಹೊಸ ಸಾಫ್ಟ್‌ವೇರ್‌ಗಳನ್ನು ನಿರಂತರವಾಗಿ ಪರಿಚಯಿಸಲಾಗುತ್ತಿದೆ. ಆದಾಗ್ಯೂ, ಅಂತಹ ಸಾಫ್ಟ್‌ವೇರ್‌ಅನ್ನು ನಿರ್ವಹಿಸುವಲ್ಲಿ ಪ್ರಾವೀಣ್ಯತೆಯು ಇಲಾಖೆಯಾದ್ಯಂತ ಒಂದೇ ರೀತಿಯಲ್ಲಿಲ್ಲ, ಸಾಫ್ಟ್‌ವೇರ್‌ನೊಂದಿಗೆ ಪರಿಚಿತವಾಗಿರುವವರು ಅಥವಾ ಹೊರಗುತ್ತಿಗೆ ತಾಂತ್ರಿಕ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ಮತ್ತು ಅವುಗಳ ಬಳಕೆಯಲ್ಲಿ ತರಬೇತಿ ಪಡೆಯದವರ ನಡುವೆ ವಿಭಜನೆಯನ್ನು ಸೃಷ್ಟಿಸುತ್ತದೆ.
25. ಆಡಳಿತ ಸುಧಾರಣಾ ಇಲಾಖೆ ಮತ್ತು ಆಡಳಿತಾತ್ಮಕ ತರಬೇತಿ ಕೇಂದ್ರ (ಎಟಿಐ), ಮೈಸೂರು ಇವರೊಂದಿಗೆ ನಮ್ಮ ಚರ್ಚೆಯಲ್ಲಿ ನೌಕರರಿಗೆ ಕಂಪ್ಯೂಟರ್ ಮತ್ತು ಮಾಹಿತಿ ತಂತ್ರಜ್ಞಾನದಲ್ಲಿ ನಿರಂತರ ಕೌಶಲ್ಯಗಳು ಬೆಳೆಸಿಕೊಳ್ಳುವುದನ್ನು ಉತ್ತಮವಾಗಿ ಗುರುತಿಸಲಾಗಿದೆ ಆದರೆ ನೀತಿ ಅಥವಾ ಹಣಕಾಸು ಮತ್ತು ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳ ದೃಷ್ಟಿಯಿಂದ ಸರ್ಕಾರ ಸಮರ್ಪಕವಾಗಿ ಬೆಂಬಲಿಸುತ್ತಿಲ್ಲ. ಪ್ರತಿಯೊಂದು 31 ಜಿಲ್ಲೆಗಳಲ್ಲಿ ಜಿಲ್ಲಾ ತರಬೇತಿ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿ ಉತ್ತಮ ಮೂಲಭೂತ ಸೌಕರ್ಯಗಳು ಲಭ್ಯವಿದ್ದು ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರಿಗೆ ನಿರಂತರವಾಗಿ ತರಬೇತಿಯನ್ನು ನೀಡಲು ಬಳಸಿಕೊಳ್ಳಬಹುದಾಗಿದೆ. ಜಿಲ್ಲಾ ತರಬೇತಿ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು (ಡಿಟಿಐ) ರಾಜ್ಯದ ಆಡಳಿತಾತ್ಮಕ ತರಬೇತಿ ಸಂಸ್ಥೆ (ಎಟಿಐ), ಮೈಸೂರು ಇವರ ಆಶ್ರಯದಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿದೆ ಮತ್ತು ವಿವಿಧ ಹಂತಗಳ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರಿಗಾಗಿ ನಿಯತವಾಗಿ ತರಬೇತಿಗಳನ್ನು ಆಯೋಜಿಸುತ್ತದೆ. ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳ ಜೊತೆಗೆ ಜಿಲ್ಲಾ ಮತ್ತು ಕೆಳ ಹಂತದಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿರುವ ಸುಮಾರು 1 ಲಕ್ಷ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರಿಗಾಗಿ (ಪೊಲೀಸ್, ಶಿಕ್ಷಣ ಮತ್ತು ಆರೋಗ್ಯ ಇಲಾಖೆಗಳ ಸಿಬ್ಬಂದಿಯನ್ನು ಹೊರತುಪಡಿಸಿ) ಎಲ್ಲರಿಗೂ ತುಂಬಾ ಅವಶ್ಯಕವಾದ ಐಟಿ ಮತ್ತು ಕಂಪ್ಯೂಟರ್ ತರಬೇತಿಯನ್ನು ಜಿಲ್ಲಾ ತರಬೇತಿ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿ ಆಯೋಜಿಸುವುದು ಅಗತ್ಯವಿದೆ. ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರವು ನೀಡುತ್ತಿರುವ ತರಬೇತಿಯಲ್ಲಿ ಪ್ರತಿ ಜಿಲ್ಲೆಯಲ್ಲಿ ಪ್ರಾಥಮಿಕ ಐಟಿ ಮತ್ತು ಕಂಪ್ಯೂಟರ್ ತರಬೇತಿಯನ್ನು ಪ್ರತಿ ವರ್ಷದಲ್ಲಿ 2 ದಿನಗಳ ತರಬೇತಿಯನ್ನು ನೀಡಬಹುದು. ಕ್ಷೇತ್ರ ಮಟ್ಟದಲ್ಲಿ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರ ಎಲ್ಲಾ ಹಂತದಲ್ಲಿ ಸಮಗ್ರ ತರಬೇತಿ ನೀತಿಯು ಒಳಗೊಳ್ಳುವ ಯೋಜನೆಯನ್ನು ತಯಾರಿಸಿ ಅನುಷ್ಠಾನಗೊಳಿಸುವ ಅಗತ್ಯತೆ ಇರುತ್ತದೆ. ಆಯೋಗವು, ವಿಶೇಷವಾಗಿ

ಡಿಪಿಎಆರ್ ಮತ್ತು ಆರ್ಥಿಕ ಇಲಾಖೆಗಳು ಈ ದಿಕ್ಕಿನಲ್ಲಿ ಮುನ್ನಡೆಯಲು ಸರ್ಕಾರಕ್ಕೆ ಒತ್ತಾಯಪಡಿಸಿರುತ್ತದೆ.

26. ಜಿಲ್ಲಾ ತರಬೇತಿ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಮೂಲಭೂತ ಸೌಕರ್ಯದ ಜೊತೆಗೆ ಪ್ರತಿಯೊಂದು ಜಿಲ್ಲೆಯಲ್ಲಿ ಒಳ್ಳೆಯ ಸಂಖ್ಯೆಯ ಸಮಾಲೋಚಕರು ಲಭ್ಯವಿದ್ದು ಅವರು ಈಗಾಗಲೇ ಬಹುತೇಕ ಸರ್ಕಾರಿ ಸಾಫ್ಟ್‌ವೇರ್‌ನಲ್ಲಿ ಮುಖ್ಯ ತರಬೇತುದಾರರಾಗಿ ತರಬೇತಿಯನ್ನು ಹೊಂದಿರುತ್ತಾರೆ ಮತ್ತು ಸಾಮಾನ್ಯ ಐಟಿ ಮತ್ತು ಕಂಪ್ಯೂಟರ್ ತರಬೇತಿಗಾಗಿ ಒಳ್ಳೆಯ ಸಂಖ್ಯೆಯ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳಿದ್ದಾರೆ. ಅವರ ಸೇವೆಗಳನ್ನು ಸಂಪೂರ್ಣ ಸರ್ಕಾರಿ ಕಾರ್ಯಬಲದಲ್ಲಿ ಐಟಿ ಮತ್ತು ಕಂಪ್ಯೂಟರ್ ಕೌಶಲ್ಯವನ್ನು ವ್ಯವಸ್ಥಿತ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಅನುಷ್ಠಾನಗೊಳಿಸಲು ಬಳಸಿಕೊಳ್ಳಬಹುದಾಗಿದೆ. ಭಾರತ ಸರ್ಕಾರದಿಂದ ಬಹಳಷ್ಟು ಆನ್‌ಲೈನ್ ತರಬೇತಿ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮದ ಪ್ರಯೋಜನ ಪಡೆಯಲು ನೌಕರರನ್ನು ಪ್ರೋತ್ಸಾಹಿಸಬಹುದು.
27. ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ, ಇಂದು ತಾಂತ್ರಿಕವಾಗಿ ರೂಪಾಂತರಗೊಳ್ಳುತ್ತಿರುವ ಜಗತ್ತು ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಪರಿಹರಿಸಲು ಸರ್ಕಾರಿ ಕಾರ್ಯಬಲವನ್ನು ರೂಪಾಂತರಿಸಲು ಪ್ರತಿ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರನಿಗೆ ಪರಿಣಾಮಕಾರಿ ಮತ್ತು ಅಗತ್ಯ ಆಧಾರಿತ ಐಟಿ ಮತ್ತು ಕಂಪ್ಯೂಟರ್ ತರಬೇತಿಯು ಅವಶ್ಯಕವಾಗಿದೆ. ಇದು 21 ನೇ ಶತಮಾನಕ್ಕಾಗಿ ಸೂಕ್ತ ಉತ್ಪಾದಕತೆಯ ಕಾರ್ಯಬಲಕ್ಕೆ ಕಾರಣವಾಗುತ್ತದೆ.

ಬಿ. ಐದು-ದಿನಗಳ ಕೆಲಸದ ವಾರ

28. ಒಂದು ವಿಷಯದ ಚರ್ಚೆಯಲ್ಲಿ ಕಾಲಕಾಲಕ್ಕೆ ಹಲವು ಭಾಗೀದಾರರು ನಿರತರಾಗಿದ್ದಾರೆ ಅದು ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರಿಗೆ ಐದು ದಿನಗಳ ಕೆಲಸದ ವಾರವನ್ನು ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರ ಅಳವಡಿಸಿಕೊಳ್ಳಬೇಕೆ. ಈ ಪದ್ಧತಿಗೆ ವಾಸ್ತವವಾಗಿ, ಕೇಂದ್ರದ ಮಾದರಿಯಲ್ಲಿ ಐದು ದಿನಗಳ ಕೆಲಸ ಮತ್ತು ಎರಡು ದಿನಗಳ ವಿಶ್ರಾಂತಿ ಎಂಬ ಪದ್ಧತಿಯನ್ನು ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರಿಗೆ ರಾಜ್ಯಾದ್ಯಂತ ಐದು ದಿನಗಳ ಕೆಲಸದ ವಾರವನ್ನು ಅಳವಡಿಸಿಕೊಳ್ಳುವುದಕ್ಕಾಗಿ ಈ ಆಯೋಗವು ಕೆಎಸ್‌ಜಿಇಎ ಮತ್ತು ಇತರೆ ಇಲಾಖಾ ಸಂಘಗಳಿಂದ ಹಲವು ಮನವಿಗಳನ್ನು ಸ್ವೀಕರಿಸಿರುತ್ತದೆ. ಆಯೋಗದಲ್ಲಿ ಚರ್ಚಿಸುವ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ, ಹೊಂದಿಕೊಳ್ಳುವ ಕೆಲಸದ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯನ್ನು ಪರಿಗಣಿಸಲು ಕೋರಿಕೊಳ್ಳುವುದರ ಮೂಲಕ ತಮ್ಮ ಬೇಡಿಕೆಯನ್ನು ಹಲವು ನೌಕರರ ಸಂಘಗಳು ಸಮರ್ಥಿಸಿಕೊಂಡಿರುತ್ತವೆ, ಇದು ಕುಟುಂಬ ಸ್ನೇಹಿ ಉದ್ಯೋಗದ ಆಚರಣೆಗಳಿಗೆ ಸೂಕ್ತ ಪರಿಗಣನೆಯನ್ನು ನೀಡುತ್ತದೆ, ಇದು ಉದ್ಯೋಗದಾತರಿಗೆ ಮತ್ತು ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಿಬ್ಬರಿಗೂ ಸಹಾಯಕವಾಗುತ್ತದೆ, ಮತ್ತು ಕೆಲಸದ-ಜೀವನ ಮತ್ತು ವಿಶ್ರಾಂತಿಯ-ಜೀವನ ಸಮತೋಲನವನ್ನು ಸೂಕ್ತವಾಗಿ ಪರಿಗಣಿಸುವುದನ್ನು ನೋಡುತ್ತದೆ. ಇದು ಉದ್ಯೋಗ ಸಂತ್ಯಾಪ್ತಿ ಮತ್ತು ಉತ್ಪಾದಕತೆಯ ಮೇಲೆ ಹೆಚ್ಚು ಪರಿಣಾಮ ಬೀರುತ್ತದೆ.
29. ಈ ವಿಷಯವನ್ನು 2011 ರ ಅಧಿಕಾರಿ ವೇತನ ಸಮಿತಿಯು ಸೂಕ್ಷ್ಮವಾಗಿ ಗಮನಿಸಿರುತ್ತದೆ. ಇದು ಅಧಿಕೃತ ವೇತನ ಸಮಿತಿಯು, ಸರ್ಕಾರಿ ಕಛೇರಿಗಳು ಐದು ದಿನಗಳ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಕುರಿತು ಅಧ್ಯಾಯನದಲ್ಲಿ ಭಾರತೀಯ ನಿರ್ವಹಣಾ ಸಂಸ್ಥೆ, ಬೆಂಗಳೂರು ಇದರಲ್ಲಿ ನಿರತವಾಗಿತ್ತು ಮತ್ತು ಇದು ಪ್ರತಿ ವಾರದಲ್ಲಿ 5 ದಿನಗಳ ಕೆಲಸದ ಅವಧಿಯನ್ನು ನಿಗದಿಪಡಿಸಲು ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಿತ್ತು. ಸಮಿತಿಯ ವರದಿಯಲ್ಲಿ, "ದೀರ್ಘ ಕಾಲಾವಧಿಯವರೆಗಿನ ಕೆಲಸವು ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ಉತ್ಪಾದಕತೆ ಮತ್ತು ದಕ್ಷತೆಯನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸುವುದಿಲ್ಲವೆಂದು ಉಲ್ಲೇಖಿಸಿರುತ್ತದೆ. ಅತಿಯಾದ ದೀರ್ಘವಾಗಿ ಮತ್ತು ಪ್ರಯಾಸಕರ ಕೆಲಸದ ವಾರಗಳು ಆಯಾಸಕ್ಕೆ ಕಾರಣವಾಗಬಹುದು, ಮತ್ತು ಇದರಿಂದ ಕಡಿಮೆ ಉತ್ಪಾದಕತೆಗೆ

ಕಾರಣವಾಗುತ್ತದೆ. ಕಾರ್ಯಬಲ ಮತ್ತು ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ಬೆಳವಣಿಗೆ ಮತ್ತು ಸದೃಢತೆಗಾಗಿ ಪ್ರಾಮುಖ್ಯತೆಯಿರುವುದರಿಂದ ಕೆಲಸ ಮತ್ತು ವಿರಾಮದ ನಡುವೆ ಸರಿಯಾದ ಸಮತೋಲನವಿರಬೇಕು. ವಾಸ್ತವವಾಗಿ ಆಧುನಿಕ ತಂತ್ರಜ್ಞಾನ ಯುಗದಲ್ಲಿ ಗುಣಮಟ್ಟದ ಮೇಲೆ ಹೆಚ್ಚಿನ ಗಮನಹರಿಸಬೇಕು, ಮತ್ತು ಐದು ದಿನಗಳ ಕೆಲಸದ ವಾರವು ಪ್ರಗತಿಪರ ಬದಲಾವಣೆಯ ದಿಕ್ಕಿನಡೆಗೆ ಎಂದು ಕಾಣಬಹುದು”

30. ಈ ವರದಿಯು ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಹೊಂದಿದ ರಾಷ್ಟ್ರಗಳಾದ ಅಮೇರಿಕಾ, ಇಂಗ್ಲೆಂಡ್, ಕೆನಡಾ, ಆಸ್ಟ್ರೇಲಿಯಾ, ಫ್ರಾನ್ಸ್ ಮತ್ತು ಜರ್ಮನಿ ಮತ್ತು ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಹೊಂದುತ್ತಿರುವ ರಾಷ್ಟ್ರಗಳಾದ ಚೀನಾ, ಇಂಡೋನೇಷಿಯಾ ಮತ್ತು ಕೊಲಂಬಿಯಾ ಐದು ದಿನಗಳ ಕೆಲಸದ ವಾರವನ್ನು ಅಳವಡಿಸಿಕೊಂಡಿರುವುದನ್ನು ಸಹ ಉಲ್ಲೇಖಿಸಲಾಗಿದೆ.
31. ಮತ್ತು ಈ 2011 ವರದಿಯಲ್ಲಿ, ಐದು ದಿನಗಳ ಕೆಲಸದ ವಾರವನ್ನು ವಿರೋಧಿಸಲು ಮೂಲ ಕಾರಣ 1985 ರಲ್ಲಿ ಕರ್ನಾಟಕದಲ್ಲಿ ಪರಿಚಯಿಸಿದ ಆರಂಭದಲ್ಲಿಯೇ ಇದು ವಿಫಲವಾಯಿತು ಎಂದು ಉಲ್ಲೇಖಿಸಿದೆ, ಇದು ಸರ್ಕಾರಿ ಕಛೇರಿಗಳ ಮತ್ತು ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ದಕ್ಷತೆಯನ್ನು ಇನ್ನಷ್ಟೂ ಕುಂಠಿತವಾಗುವುದಕ್ಕೆ ಕಾರಣವಾಯಿತು ಎಂಬ ಸಾರ್ವಜನಿಕರ ಸಾಮಾನ್ಯ ಗ್ರಹಿಕೆಯ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ಒಂದು ವರ್ಷದೊಳಗೆ ಇದನ್ನು ಹಿಂತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳಲಾಯಿತು. 1985 ರ ಪ್ರಸ್ತಾವದ ಪ್ರಮುಖ ಲಕ್ಷಣಗಳೆಂದರೆ: ಕೆಲಸದ ವೇಳೆಯು ಬೆಳಿಗ್ಗೆ 10 ರಿಂದ ಸಂಜೆ 6 ಗಂಟೆವರೆಗೆ ಜೊತೆಗೆ 30 ನಿಮಿಷಗಳ ಊಟದ ಸಮಯವನ್ನು ಕಡಿತಗೊಳಿಸಲಾಯಿತು; ಆಸ್ಪತ್ರೆಗಳು, ಖಜಾನೆಗಳು, ಶಾಲೆಗಳು ಮತ್ತು ಕಾಲೇಜುಗಳು ವಾರದ ಆರು ದಿನಗಳ ಕಾಲ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸುವುದು; ನ್ಯಾಯಾಲಯಗಳಲ್ಲಿನ ಕೆಲಸದ ಅವಧಿಯನ್ನು ಮಾನ್ಯ ಉಚ್ಚ ನ್ಯಾಯಾಲಯದ ನಿರ್ಧಾರಕ್ಕೆ ಬಿಡಲಾಗಿತ್ತು, ಮತ್ತು ವಾರದಲ್ಲಿ ಐದು ದಿನಗಳ ಕೆಲಸ ಅವಧಿಗೆ ಬದಲಾದ ಕಛೇರಿಗಳಲ್ಲಿ ಸಾಂದರ್ಭಿಕ ರಜೆಗಳನ್ನು 15 ರಿಂದ 12 ಕ್ಕೆ ಇಳಿಸಲಾಯಿತು. ಆಧುನಿಕ ಕೆಲಸದ ಪದ್ಧತಿಯನ್ನು ಅಳವಡಿಸಿಕೊಳ್ಳುವ ಉದ್ದೇಶವೆಂದು ಇದನ್ನು ಗಮನಿಸಲಾಗಿತ್ತು, ಇದು ಜನರ ಟೀಕೆಗಳನ್ನು ಸೃಷ್ಟಿಸಿತು ಅದಂದರೆ, ನೌಕರರು ಶುಕ್ರವಾರ ಮಧ್ಯಾಹ್ನವೇ ಕಛೇರಿಯನ್ನು ಬಿಟ್ಟು ತೆರಳುತ್ತಿದ್ದರು ಮತ್ತು ಸೋಮವಾರ ತಡವಾಗಿ ಬರುವುದು ಮತ್ತು ಶಿಸ್ತು ಮತ್ತು ಸಮಯ ಪಾಲನೆಯನ್ನು ಅನುಸರಿಸದೆಯಿರುವುದರಿಂದ ಮತ್ತು ಪರಿವರ್ತನೆ ಕಡಿಮೆ ಸಮಯದ ಕಾರಣ, ಬದಲಾವಣೆಯನ್ನು ಸ್ಥಿರಗೊಳಿಸಲು ಸಾಕಾಷ್ಟು ಸಮಯವಿಲ್ಲದ ಕಾರಣ ಹೊಸ ಪದ್ಧತಿಯು ಯಶಸ್ವಿಯಾಗಲಿಲ್ಲ.
32. ಈ ಕುರಿತು ಭಾರತೀಯ ನಿರ್ವಹಣಾ ಸಂಸ್ಥೆಯ(ಐಐಎಮ್) ಅಧ್ಯಯನವು ಹಲವು ಪ್ರಯೋಜನಗಳನ್ನು ಪಟ್ಟಿ ಮಾಡಿದೆ, ಅವುಗಳೆಂದರೆ, ಸಾರಿಗೆ, ಇಂಧನ, ವಿದ್ಯುತ್ ನೀರು ಮತ್ತು ಇತರೆ ಪ್ರಾಸಂಗಿಕ ಸಾಮಗ್ರಿಗಳ ಮೇಲಿನ ಸರ್ಕಾರಿ ವೆಚ್ಚದ ದೃಷ್ಟಿಯಿಂದ ಇದು ಗಮನಾರ್ಹವಾಗಿ ಉಳಿತಾಯವಾಗುತ್ತದೆ; ವಿಶೇಷವಾಗಿ ಬೆಂಗಳೂರು ನಗರದಲ್ಲಿ ವಾಹನ ದಟ್ಟಣೆ ಮತ್ತು ಪರಿಸರ ಮಾಲಿನ್ಯದಲ್ಲಿ ಗಣನೀಯವಾಗಿ ಇಳಿಕೆಯಾಗುತ್ತದೆ; ಸರ್ಕಾರಿ ರಜೆಗಳು ಮತ್ತು ಸಾಂದರ್ಭಿಕ ರಜೆಗಳಲ್ಲಿ ಇಳಿಕೆಯಾಗುತ್ತದೆ; ಕೆಲವೆ ವಾರದ ಮಧ್ಯಂತರ ರಜೆಗಳು; ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರು ತಮ್ಮ ಕುಟುಂಬದೊಂದಿಗೆ ಮತ್ತು ತಮ್ಮ ಮಕ್ಕಳ ಶಿಕ್ಷಣ ಮತ್ತು ಇತರೆ ಪರೈತರ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳಲ್ಲಿ ಸಮಯವನ್ನು ಕಳೆಯಲು ಗುಣಮಟ್ಟದ ಸಮಯವು ದೊರಕುತ್ತದೆ. ಮುಂದುವರೆದು, ಕರ್ನಾಟಕವು ಶಾಲೆಗಳು ಮತ್ತು ಕಾಲೇಜುಗಳಲ್ಲಿ ಐದು ದಿನಗಳ ಕೆಲಸದ ಅವಧಿಯನ್ನು ಆಯ್ಕೆ ಮಾಡಿಕೊಂಡರೆ, ಶಿಕ್ಷಕರಿಗೆ ಪ್ರತಿ ವಾರ ತಮ್ಮ ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಕೆಲಸವನ್ನು ತಯಾರಿಸುವುದಕ್ಕೆ ಇನ್ನೊಂದು ದಿನ ದೊರಕುತ್ತದೆ ಎಂದು ನಿರೀಕ್ಷಿಸಲಾಗಿತ್ತು, ಇದು ಸರ್ಕಾರಿ ಕಾರ್ಯಬಲದಲ್ಲಿ 205 ಲಕ್ಷಕ್ಕೂ ಹೆಚ್ಚಿರುವ ಅಂದರೆ ಶೇ.40 ಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚಿರುವ ಶಿಕ್ಷಕರಿಗೆ

ಪ್ರಯೋಜನವಾಗುತ್ತದೆ ಮತ್ತು ಹೆಚ್ಚು ಸಮಯವನ್ನು ಅಧ್ಯಾಯನ ಮಾಡಲು ಮತ್ತು ಐದು ಮಿಲಿಯನ್ ಮಕ್ಕಳಿಗೆ ಆಟವಾಡಲು ಸಹ ಸಮಯವು ದೊರಕಿದಂತಾಗುತ್ತದೆ. ಆದುದರಿಂದ, 1985 ರಲ್ಲಿ ಏಕೆ ಈ ಪರಿಕಲ್ಪನೆಯು ವಿಫಲವಾಗಿರುವುದರ ತನ್ನ ವಿಶ್ಲೇಷಣೆಯು ಏನೇ ಇದ್ದರೂ, 2011 ರಲ್ಲಿ ಸಲ್ಲಿಸಲಾದ ವರದಿಯಲ್ಲಿ ಐದು ದಿನಗಳ ವಾರದ ಕೆಲಸವನ್ನು ಜಾರಿಗೊಳಿಸಿದ್ದಲ್ಲಿ, ವಾರದ ಐದು ದಿನಗಳ ಕೆಲಸದ ಅವಧಿಯನ್ನು ಭಾರತ ಸರ್ಕಾರ ಮತ್ತು ಇತರೆ ಅನೇಕ ರಾಜ್ಯಗಳು ಅಳವಡಿಸಿಕೊಂಡ ವಿಧಾನದಲ್ಲಿ (1989 ರಿಂದ ಜಾರಿಯಲ್ಲಿದ್ದು), ಕೆಲಸದ ಸಂಸ್ಕೃತಿಯನ್ನು ಸುಧಾರಿಸುವ ಕ್ರಮಗಳ ಜೊತೆಗೆ ಕೇವಲ ತಮ್ಮ ಸಮಯವನ್ನು ಗುರುತಿಸುವುದಕ್ಕಿಂತ ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರು ಗುಣಮಟ್ಟ ಮತ್ತು ದಕ್ಷತೆಗೆ ಹೆಚ್ಚು ಒಲವು ತೋರಿಸುತ್ತಾರೆ ಎಂದು ವರದಿಯು ಎತ್ತಿ ತೋರಿಸಿದೆ.

33. 6ನೇ ವೇತನ ಆಯೋಗವು ಅಧಿಕಾರಿ ವೇತನ ಸಮಿತಿಯ ಶಿಫಾರಸ್ಸುಗಳನ್ನು ಗಮನಿಸಿರುತ್ತದೆ ಮತ್ತು ಐದು ದಿನಗಳ ಕೆಲಸದ ವಾರಕ್ಕಾಗಿ ನೌಕರರ ಮನವಿಯನ್ನು ಅಂಗೀಕರಿಸಿರುತ್ತದೆ. ಆದಾಗ್ಯೂ, ಆಡಳಿತವು ಎಲ್ಲಾ ಶನಿವಾರಗಳನ್ನು ರಜಾ ದಿನಗಳನ್ನಾಗಿ ಘೋಷಿಸುವುದಕ್ಕೆ ಬೆಂಬಲ ನೀಡುವುದಿಲ್ಲ ಕಾರಣ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರ ಒಟ್ಟಾರೆ ಕೆಲಸದ ಅವಧಿಯು 30 ದಿನಗಳಿಗೆ ಕಡಿತವಾಗುತ್ತದೆ (2011 ರ ಅಧಿಕಾರಿ ವೇತನ ಸಮಿತಿಯು ಅಂದಾಜಿಸಲಾಗಿರುವಂತೆ) ಎಂದು ಆಯೋಗವು ಭಾವಿಸಿರುತ್ತದೆ. ಕರ್ತವ್ಯದ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿನ ಕೊರತೆಯನ್ನು ಸರಿದೂಗಿಸಲು ಕರ್ತವ್ಯದ ಅವಧಿಯನ್ನು ವಿಸ್ತರಿಸುವುದು ಮತ್ತು ಜಯಂತಿ/ವಾರ್ಷಿಕೋತ್ಸವಗಳ ಮೇಲಿನ ರಜೆಗಳನ್ನು ಕಡಿತಗೊಳಿಸುವುದು (ಮಹಾತ್ಮ ಗಾಂಧಿಜೀ ಮತ್ತು ಡಾ|| ಬಿ. ಆರ್. ಅಂಬೇಡ್ಕರ್ ಜಯಂತಿಗಳನ್ನು ಹೊರತುಪಡಿಸಿ) ಸಾಮಾನ್ಯ ರಜೆಗಳನ್ನು ಕಡಿತಗೊಳಿಸುವುದು ಮೂಲಕ ಸರಿದೂಗಿಸಬಹುದು. ಸರ್ಕಾರಿ ಸಿಬ್ಬಂದಿಗೆ ಈಗಾಗಲೇ 2ನೇ ಶನಿವಾರವನ್ನು ರಜೆಯೆಂದು ಘೋಷಿಸಲಾಗಿರುವುದರ ಜೊತೆಗೆ ಪ್ರತಿ ತಿಂಗಳ 4 ನೇ ಶನಿವಾರದಂದು ರಜೆಯನ್ನು ಮಂಜೂರು ಮಾಡಲು ಆಯೋಗವು ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಿದೆ. ಮಾಡುವುದರಿಂದ 2 ವಾರಗಳ ನಡುವೆ 2 ಹೆಚ್ಚಿನ ದಿನಗಳ ರಜೆಯನ್ನು ಪಡೆಯುತ್ತಾರೆ, ಇದು ನೌಕರರ ಕೆಲಸದ ನಿರ್ವಹಣೆ ಮೇಲೆ ಮತ್ತು ಸಂತ್ಯಾಪ್ತಿ ಮತ್ತು ಧನಾತ್ಮಕ ಪರಿಣಾಮವನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸುತ್ತದೆ. ರಾಷ್ಟ್ರೀಕೃತ ಬ್ಯಾಂಕುಗಳು ಈಗಾಗಲೇ 2015 ರಿಂದ ಜಾರಿಗೆ ಬರುವಂತೆ ಎರಡನೇ ಮತ್ತು ನಾಲ್ಕನೇ ಶನಿವಾರಗಳನ್ನು ರಜೆ ಎಂದು ಘೋಷಿಸಿರುವುದರಿಂದ ಈ ಶಿಫಾರಸ್ಸನ್ನು ಬಲಗೊಳಿಸಲಾಗಿದೆ.

34. 2019 ರಲ್ಲಿ, ರಾಜ್ಯ ಸಚಿವ ಸಂಪುಟವು ನಾಲ್ಕನೇ ಶನಿವಾರ ರಜೆಯ ಪ್ರಸ್ತಾವನೆಯನ್ನು ಐದು ಲಕ್ಷಕ್ಕೂ ಹೆಚ್ಚಿನ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರ ಅನುಕೂಲಕ್ಕಾಗಿ ಅನುಮೋದಿಸಲಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಇದಕ್ಕೆ ಕಾರಣ ಪ್ರತಿ ತಿಂಗಳ ನಾಲ್ಕನೇ ಶನಿವಾರ ರಜೆಗಾಗಿ ನೌಕರರಿಂದ ನಿರಂತರವಾಗಿ ಬೇಡಿಕೆಯಿತ್ತು ಮತ್ತು ದೇಶದಲ್ಲಿನ ಹೆಚ್ಚಿನ ರಾಜ್ಯಗಳಲ್ಲಿ ಐದು ದಿನಗಳ ಕೆಲಸದ ಅವಧಿಯನ್ನು ಅಧ್ಯಾಯನ ಮಾಡಿದ ನಂತರ ನಿರ್ಧರಿಸಲಾಗಿತ್ತು. ಇತರೆ ದಿನಗಳಿಗೆ ಕೆಲಸದ ಅವಧಿಯನ್ನು ವಿಸ್ತರಿಸುವ ಯಾವುದೇ ಪ್ರಸ್ತಾವನೆಯಿರಲಿಲ್ಲ ಮತ್ತು ಶಾಲೆಗಳು ಮತ್ತು ಕಾಲೇಜುಗಳನ್ನು ಹೊರತುಪಡಿಸಿ ಎಲ್ಲಾ ಇಲಾಖೆಗಳಿಗೆ ನಾಲ್ಕನೇ ಶನಿವಾರವನ್ನು ರಜೆಯೆಂದು ಘೋಷಿಸಿದ್ದನ್ನು ಇಲ್ಲಿ ಗಮನಿಸಬಹುದಾಗಿದೆ. ರಜಾ ದಿನಗಳ ಹೆಚ್ಚಳವನ್ನು ಸರಿದೂಗಿಸುವುದಕ್ಕೆ ನೌಕರರ ಸಾಂದರ್ಭಿಕ ರಜೆಯನ್ನು ವರ್ಷದಲ್ಲಿ 15 ರಿಂದ 10 ಕ್ಕೆ ಕಡಿತಗೊಳಿಸಲಾಯಿತು, ಇತರೆ ಅಸ್ತಿತ್ವದಲ್ಲಿರುವ ಸಾಮಾನ್ಯ ರಜೆಗಳನ್ನು ಯಥಾವತ್ತಾಗಿ ಮುಂದುವರಿಸಲಾಯಿತು.

35. ವಾರದಲ್ಲಿ ಐದು ದಿನಗಳ ಕೆಲಸದ ಮಾದರಿಯನ್ನು ಪಂಜಾಬ್, ದೆಹಲಿ, ಗೋವಾ, ಪಶ್ಚಿಮ ಬಂಗಾಳ, ಉತ್ತರ ಪ್ರದೇಶ, ರಾಜಸ್ಥಾನ, ಬಿಹಾರ, ಮತ್ತು ನೆರೆಯ ರಾಜ್ಯಗಳಾದ ತಮಿಳುನಾಡು, ತೆಲಂಗಾಣ,

ಆಂಧ್ರ ಪ್ರದೇಶ, ಮತ್ತು ಮಹಾರಾಷ್ಟ್ರದಲ್ಲಿ ಜಾರಿಗೊಳಿಸಲಾಗಿದೆ. ಇತ್ತೀಚಿಗೆ, 11ನೇ ಕೇರಳ ವೇತನ ಪರಿಷ್ಕರಣೆ ಆಯೋಗವು ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರಿಗೆ ಕೆಲಸದ ಅವಧಿಯನ್ನು ಬೆಳಿಗ್ಗೆ 10 ರಿಂದ ಸಂಜೆ 5 ಗಂಟೆ ಅವಧಿಯನ್ನು ಬೆಳಿಗ್ಗೆ 9.30 ರಿಂದ ಸಂಜೆ 5.30 ವರೆಗೆ ಬದಲಾಯಿಸುವುದರ ಜೊತೆಗೆ ವಾರದಲ್ಲಿ ಐದು ದಿನಗಳ ಕೆಲಸದ ಅವಧಿಯನ್ನು ಪರಿಚಯಿಸಲು ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಿದೆ. ಅಲ್ಲದೆ, ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ರಜೆಗಳನ್ನು 12 ಕ್ಕೆ ನಿರ್ಬಂಧಿಸಲು ಸಹ ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಿದೆ ಮತ್ತು ಸ್ಥಳೀಯ ಮಟ್ಟದ ರಜೆಗಳನ್ನು ಆ ಪ್ರದೇಶದಲ್ಲಿನ ಜನರ ಸಾಮಾನ್ಯ ಜೀವನದ ಮೇಲೆ ಪರಿಣಾಮ ಬೀರುವಂತಹ ಆಚರಣೆಗಳಿದ್ದರೆ ಮಾತ್ರಾ ಅನುಮತಿಸುವುದು. ಮುಂದುವರೆದು, ಪುನಃ ಕಛೇರಿಯಲ್ಲಿ ಮಾಡುವ ಕೆಲಸದ ಹಂಚಿಕೆಯಲ್ಲಿದ್ದೇಶಕ್ಕಾಗಿ ಪ್ರತಿ ಇಲಾಖೆಯು ಮನೆಯಿಂದಲೇ ನಿರ್ವಹಿಸಬೇಕಾದ ಕೆಲಸವನ್ನು ಗುರುತಿಸಬೇಕು

36. ಅಂತಾರಾಷ್ಟ್ರೀಯವಾಗಿ ವಾರದಲ್ಲಿ ಐದು ದಿನಗಳ ಕೆಲಸ ಇಂದು ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿದೆ. ಕೆಲಸ ಮತ್ತು ವಿರಾಮವನ್ನು ಸರಿದೂಗಿಸುವುದಕ್ಕೆ ಮತ್ತು ಕೋವಿಡ್ ಸಾಂಕ್ರಾಮಿಕ ನಂತರ ಸರಿಹೊಂದುವ ಕೆಲಸದ ಕಡೆಗೆ ಸಮಾಜದ ಗಮನ ಹೆಚ್ಚುತ್ತಿರುವುದರ ದೃಷ್ಟಿಯಿಂದ ವಾರದಲ್ಲಿ ನಾಲ್ಕು ದಿನಗಳ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಹೋಗಲು ಕಂಪನಿಗಳು ತುದಿಗಾಲ ಮೇಲೆ ನಿಂತಿವೆ ಎಂದು ಸಹ ಗಮನಿಸಲಾಗಿದೆ. ನಾಲ್ಕು ದಿನಗಳ ವಾರದ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಬದಲಾಗುವುದರಿಂದ ಕೆಲಸದ ಸಂತ್ಯಾಪ್ತಿ ಮತ್ತು ಉತ್ಪಾದಕತೆ ಮತ್ತು ಅನುಪಸ್ಥಿತಿ ಮತ್ತು ಪ್ರಯಾಣದ ಸಮಯವನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸುವುದರ ಜೊತೆಗೆ ಅಸಂಖ್ಯಾತ ಪ್ರಯೋಜನಗಳನ್ನು ಸಂಶೋಧಿಸಲು ವ್ಯವಹರಣೆಗಳು ಮತ್ತು ಫೆಡರಲ್ ಸರ್ಕಾರಗಳಿಗಾಗಿ ಹೊಸ ಪ್ರೋತ್ಸಾಹಕಗಳನ್ನು ಪರಿಚಯಿಸುವುದಕ್ಕೆ ಅಮೇರಿಕಾ ರಾಜ್ಯಗಳಾದ ಕ್ಯಾಲಿಫೋರ್ನಿಯ, ಮ್ಯಾಸೆಚುಸೆಟ್ಸ್, ಮಿಸ್ಸೂರಿ, ಪೆನ್ಸಿಲ್ವಾನಿಯಾ, ಟೆಕ್ಸಾಸ್ ಮತ್ತು ವರ್ಮಾಂಟ್ ರಾಜ್ಯಗಳು ಶಾಸನಗಳನ್ನು ರೂಪಿಸಿವೆ. ಸಿಬ್ಬಂದಿಯನ್ನು ಉಳಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಮತ್ತು ಮಾನಸಿಕ ಮತ್ತು ದೈಹಿಕ ಆರೋಗ್ಯದ ಮೇಲೆ ಗಮನಹರಿಸಲು ಅವಕಾಶ ನೀಡುವ ಪ್ರಯತ್ನದಲ್ಲಿ ಅಮೇರಿಕಾದ ಇತರ ರಾಜ್ಯಗಳಲ್ಲಿ ಈ ಕ್ರಮವನ್ನು ಪ್ರತಿಬಿಂಬಿಸಲಾಗುತ್ತಿದೆ. ಜಗತ್ತಿನಲ್ಲಿಯೇ ಫ್ರಾನ್ಸ್ ಏಳನೇ ಅತಿದೊಡ್ಡ ಆರ್ಥಿಕ ರಾಷ್ಟ್ರವಾಗಿದ್ದು, ಇಲ್ಲಿ 35 ಗಂಟೆಗಳ ಕೆಲಸದ ವಾರವಿದ್ದು ಮತ್ತು ಇದನ್ನು 32 ಗಂಟೆಗಳಿಗೆ ಕಡಿತಗೊಳಿಸಲು ಪರಿಗಣಿಸುತ್ತಿದೆ. ನಾರ್ವೆ ಮತ್ತು ಡೆನ್ಮಾರ್ಕ್ ದೇಶಗಳಲ್ಲಿ ವಾರದ ಕೆಲಸವು ಅಂದಾಜು 37 ಗಂಟೆಗಳಿರುತ್ತದೆ.

37. ಕೋವಿಡ್-19 ಸಾಂಕ್ರಾಮಿಕ ನಂತರದ ವಿಷಯದ ಕುರಿತು ಚರ್ಚೆ ಜಾಗತಿಕವಾಗಿ ಮುನ್ನೆಲೆಗೆ ಬಂತು. ಸಾಂಕ್ರಾಮಿಕದ ನಂತರ ಅನೇಕ ಕಾರ್ಯಸ್ಥಳಗಳಲ್ಲಿ ವ್ಯಕ್ತಿಗತವಾಗಿ ತಮ್ಮ ನೌಕರರನ್ನು ಮರಳಿ ಕಛೇರಿಗೆ ಕರೆತರಲು ಪ್ರಯತ್ನಿಸಲಾಯಿತು, ನೌಕರರು ದೂರದಿಂದ ಕೆಲಸವನ್ನು ಮಾಡಲು ಮತ್ತು ಅದರ ಜೊತೆಗೆ ಸಮಯದ ಸ್ವಾತಂತ್ರ್ಯವನ್ನು ಬಯಸಿರುತ್ತಾರೆ, ಇದು ನೌಕರರು ಕೆಲಸದ ವೇಳೆಯಲ್ಲಿನ ಅನುಕೂಲತೆ ಹೊಂದುವುದಕ್ಕೆ ಅಲ್ಲದೆ ಈ ಎರಡು ಉತ್ತಮ ಕೆಲಸ-ವಿರಾಮದ ಸಮತೋಲನವನ್ನು ಬಯಸುವುದನ್ನು ಕೋರಿರುವುದರ ದ್ಯೋತಕವಾಗಿದೆ.

38. ಈ ಸಂಬಂಧದಲ್ಲಿ ಆದ ಇತ್ತೀಚಿನ ಎಲ್ಲಾ ಬೆಳವಣಿಗೆಗಳನ್ನು ಪರಿಗಣನೆಗೆ ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳುತ್ತಾ ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರವು ಈ ಪ್ರಸ್ತಾವವನ್ನು ಹೊಸದಾಗಿ ಪರಿಶೀಲಿಸುವ ಅಗತ್ಯವಿರುತ್ತದೆ ಎಂದು ಆಯೋಗದ ಅಭಿಪ್ರಾಯವಾಗಿದೆ. ಅಂತಿಮವಾಗಿ, ಈ ನಿಟ್ಟಿನಲ್ಲಿ ನಿರ್ಣಯಕ್ಕೆ ಬರುವಾಗ ಇತ್ತೀಚಿಗೆ, ಬ್ಯಾಂಕು ನೌಕರರ ಒಕ್ಕೂಟಗಳಿಂದ ನಿರಂತರ ಮನವಿಗಳು ಮತ್ತು ಅರ್ಜಿಗಳನ್ನು ಸ್ವೀಕರಿಸಿದ ನಂತರ ಭಾರತೀಯ ಬ್ಯಾಂಕಿಂಗ್ ಒಕ್ಕೂಟ (ಐಬಿಎ) ನಡೆಸಿದ ಸಭೆಯಲ್ಲಿ ಬ್ಯಾಂಕುಗಳು ಉದ್ಯಮದ ಬೇಡಿಕೆಯನ್ನು

ಮುಂದಿಟ್ಟವು ಮತ್ತು ನೌಕರರ ಸಂಘಗಳು ಎಲ್ಲಾ ಶನಿವಾರಗಳನ್ನು ಬ್ಯಾಂಕ್ ರಜೆಯೆಂದು ಘೋಷಿಸಲು ಉದ್ಯಮ ಸಂಸ್ಥೆ ಒಪ್ಪಿಕೊಂಡಿತ್ತು ಎಂದು ಹೇಳಲಾಗಿದೆ. ಐಬಿಎಯು ಅನುಮೋದನೆಗಾಗಿ ಸದರಿ ಅರ್ಜಿಯನ್ನು ಹಣಕಾಸು ಮಂತ್ರಾಲಯಕ್ಕೆ ರವಾನಿಸಿದೆ.

39. ಅಲ್ಲದೆ ಪ್ರಸ್ತುತಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದೇನೆಂದರೆ, ಐದು ದಿನಗಳ ವಾರದ ಕೆಲಸವು ಅಗತ್ಯವೆಂದು ಭಾವಿಸಲಾಗಿರುವ ಸೇವೆಗಳಿಗೆ ಈ ಐದು ದಿನಗಳ ವಾರದ ಕೆಲಸವು ಅನ್ವಯವಾಗುವುದಿಲ್ಲ. ಸರ್ಕಾರಿ ಆಸ್ಪತ್ರೆಗಳು, ಪೊಲೀಸ್, ಕಾರಾಗೃಹ, ನೀರು ಸರಬರಾಜು ಯೋಜನೆಗಳು, ಅಗ್ನಿಶಾಮಕ ದಳಗಳು, ನಾಗರಿಕ ಪ್ರಾಧಿಕಾರಗಳು, ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು, ಶಾಲೆಗಳು, ಸರ್ಕಾರಿ ಕಾಲೇಜುಗಳು, ವೈದ್ಯಕೀಯ ಕಾಲೇಜುಗಳು, ಮತ್ತು ತಾಂತ್ರಿಕ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಇವುಗಳಲ್ಲಿ ಒಳಗೊಂಡಿದೆ.
40. ಆದಾಗ್ಯೂ, ಕೆಲವು ಭಾಗಗಳಲ್ಲಿ ವಿಶೇಷವಾಗಿ ರಾಜಕೀಯ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಾಹಕರುಗಳು ಕಳವಳ ವ್ಯಕ್ತಪಡಿಸಿದ್ದು, ಈ ನಿರ್ಧಾರವು ಆಡಳಿತದ ಗತಿಯ ಮೇಲೆ ಪರಿಣಾಮ ಬೀರಬಹುದು, ಇಂದು ಇ-ಆಡಳಿತ ಕ್ರಮವನ್ನು ಎಲ್ಲಾ ಇಲಾಖೆಗಳಾದ್ಯಂತ ಪರಿಚಯಿಸಿರುವುದರಿಂದ, ವಾರದಲ್ಲಿನ ಎರಡು ದಿನಗಳ ರಾಜವಧಿಯು ಸೇವೆಯನ್ನು ಒದಗಿಸುವಲ್ಲಿ ಪ್ರತಿಕೂಲ ಪರಿಣಾಮ ಬೀರುವುದಿಲ್ಲ.
41. ವಾಸ್ತವವಾಗಿ, ಈ ಕ್ರಮವು ನೌಕರರ ಸೇವೆಯನ್ನು ಒದಗಿಸುವಲ್ಲಿ ಮತ್ತು ಕೆಲಸದ ಮೇಲೆ ಧನಾತ್ಮಕ ಪರಿಣಾಮವನ್ನು ಹೊಂದಿರುತ್ತದೆ ಎಂದು ರಾಜ್ಯದ ನೌಕರ ಸಂಘಗಳು ವಾದಿಸಿರುತ್ತವೆ. ನೌಕರರ ನಿರಂತರ ಬೇಡಿಕೆಗಳನ್ನು ಗಮನದಲ್ಲಿಟ್ಟುಕೊಳ್ಳುತ್ತಾ, ಇಂದಿನ ತಂತ್ರಜ್ಞಾನವು ನೌಕರನು ವಾರದ ಎಲ್ಲಾ ದಿನವೂ ತನ್ನ ಮೇಜಿನ ಬಳಿ ಕುಳಿತುಕೊಳ್ಳುವ ಅಗತ್ಯವನ್ನು ನಿವಾರಿಸುತ್ತದೆ ಮತ್ತು ಹಲವಾರು ಇ-ಆಡಳಿತ ಉಪಕ್ರಮಗಳ ಮೂಲಕ ಸಾರ್ವಜನಿಕರಿಗೆ ಹೆಚ್ಚು ತ್ವರಿತವಾಗಿ ಮತ್ತು ಪರಿಣಾಮಕಾರಿಯಾಗಿ ದಿನನಿತ್ಯದ ಸೇವೆಗಳು ತಲುಪುತ್ತವೆ, ವ್ಯವಸ್ಥೆಗೆ (ನೌಕರರನ್ನು ಹೊರತುಪಡಿಸಿ) ಯಾವುದೇ ಅಹಿತಕರ ಪರಿಣಾಮಗಳನ್ನು ಮೀರಿಸುತ್ತದೆ ಎಂದು ನಂಬುತ್ತೇವೆ.
42. ಆದುದರಿಂದ, ಸಾಮಾನ್ಯ ವಿನಾಯಿತಿಗಳೊಂದಿಗೆ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರಿಗೆ ಐದು ದಿನಗಳ ವಾರವನ್ನು ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರವು ಗಂಭೀರವಾಗಿ ಪರಿಗಣಿಸಬೇಕೆಂದು ಆಯೋಗವು ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡುತ್ತದೆ. ಈ ಪ್ರಸ್ತಾವನೆಯ ವಿಧಾನಗಳು ಇದನ್ನು ಪರಿಚಯಿಸುವುದಕ್ಕೂ ಮುಂಚೆ ಡಿಪಿಎಆರ್ ಜಾಗರೂಕತೆಯಿಂದ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸಬೇಕಾಗುತ್ತದೆಂದು ಹೇಳಬೇಕಾಗಿಲ್ಲ.

ಸಿ. ಪರಿಸರ, ಸಾಮಾಜಿಕ ಮತ್ತು ಆಡಳಿತ (ಇಎಸ್‌ಜಿ)

43. 2021 ರಲ್ಲಿ, ವಿಶ್ವ ಆರ್ಥಿಕ ವೇದಿಕೆಯಲ್ಲಿ ಪರಿಸರ ಮತ್ತು ಸಾಮಾಜಿಕ ಸವಾಲುಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಪರಿಣಾಮ ಮತ್ತು ಸಂಭಾವ್ಯವಿರುವ ಪ್ರಮುಖ ಹತ್ತು ಜಾಗತಿಕ ಗಂಭೀರತೆಗಳಲ್ಲಿ ಏಳನ್ನು ಗುರುತಿಸಿದೆ. ಇಂದು ಸುಸ್ಥಿರತೆಯು ಸಾರ್ವತ್ರಿಕ ವಿಷಯವಾಗಿದ್ದು ಮತ್ತು ಭವಿಷ್ಯದ ಪೀಳಿಗೆಗೆ ಧಕ್ಕೆಯಾಗದಂತೆ ಪರಿಸರ, ಸಾಮಾಜಿಕ ಮತ್ತು ಆಡಳಿತ (ಇಎಸ್‌ಜಿ) ಇಂದಿನ ಅಗತ್ಯಗಳನ್ನು ನಿರ್ವಹಿಸುವುದಕ್ಕೆ ಉಲ್ಲೇಖಿಸುತ್ತದೆ.
44. ಇಎಸ್‌ಜಿ ಕುರಿತು ಚರ್ಚಿಸುವುದು ನಮ್ಮ ಉದ್ದೇಶವಲ್ಲ, ಇಂದು ಯಾವುದೇ ಸಂಸ್ಥೆಗೆ ಇದು ಮಹತ್ವದ್ದಾಗಿದೆ. ನಮ್ಮ ಮುಖ್ಯ ಕಾಳಜಿ ಎಂದರೆ ಇಎಸ್‌ಜಿಯ ಪರಿಸರ ಮತ್ತು ಸುಸ್ಥಿರತೆಯ ಮೇಲೆ ಅದರ ಪ್ರಭಾವ ಮತ್ತು ತರಬೇತಿಯು ಸಾರ್ವಜನಿಕ ವಲಯವು ಸಮಸ್ಯೆಯನ್ನು ನೋಡುವ ವಿಧಾನವನ್ನು ನಾಟಕೀಯವಾಗಿ ಹೇಗೆ ಬದಲಾಯಿಸುತ್ತದೆ. ಅವುಗಳ ಕುರಿತು ಮುಂದುವರೆಯುವುದಕ್ಕೂ

ಮುನ್ನ ಇಎಸ್‌ಜಿಯ ಪ್ರತಿ ಪದವಾದ 'ಸಾಮಾಜಿಕ' ಮತ್ತು 'ಆಡಳಿತ' ಕುರಿತು ಸಂಕ್ಷಿಪ್ತ ಪದಗಳಲ್ಲಿ ಹೇಳುವುದು.

45. ಇಎಸ್‌ಜಿಯ ಸಾಮಾಜಿಕ ಆಯಾಮವು ನ್ಯಾಯಾಂಗದ ಸಕ್ರಿಯ ಬೆಂಬಲದೊಂದಿಗೆ ಕೆಲವು ವರ್ಷಗಳಿಂದ ಕೇಂದ್ರ ಮತ್ತು ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರಗಳನ್ನು ತೊಡಗಿಸಿಕೊಂಡಿದೆ. ಹೀಗಾಗಿ, ಇತರ ಹಲವು ರಾಜ್ಯಗಳಂತೆ ಕರ್ನಾಟಕವೂ ಸರ್ಕಾರದಲ್ಲಿ ಸೇರ್ಪಡೆಗೊಳ್ಳುವುದರ ಬಗ್ಗೆ ಬಹಳ ಜಾಗೃತವಾಗಿದೆ ಮತ್ತು ಹೆಚ್ಚಿನ ಲಿಂಗ ಸಮಾನತೆ ಮತ್ತು ಸರ್ಕಾರದಲ್ಲಿ ಭಾಗವಹಿಸುವಿಕೆಯನ್ನು ಉತ್ತೇಜಿಸಲು ವಿಶೇಷ ಪ್ರಯೋಜನಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸಲಾಗಿದೆ (ಅಧ್ಯಾಯ 7ರಲ್ಲಿ ನೋಡಬಹುದು) ಮತ್ತು ಮಹಿಳಾ ನೌಕರರ ಕೆಲಸದ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಗಳು ಮತ್ತು ವಿಕಲಚೇತನ ನೌಕರರು ವರ್ಷಗಳಿಂದ ನಿರಂತರವಾಗಿ ಸುಧಾರಿಸುತ್ತಿದ್ದಾರೆ. ಆದಾಗ್ಯೂ, ಸರ್ಕಾರಗಳು ವಿಕಸನ ಮತ್ತು ಬದಲಾಗುತ್ತಿರುವ ಸಂದರ್ಭಗಳಿಗೆ ಹೊಂದಿಕೊಳ್ಳುವುದಕ್ಕೆ ನಿಧಾನವಾಗಿವೆ. ಮತ್ತು ವ್ಯವಸ್ಥೆಯ ದುರುಪಯೋಗವನ್ನು ತಡೆಗಟ್ಟಲು ಸ್ಥಾಪಿಸಲಾದ ದಿನಾಂಕದ ನೀತಿಗಳು ಮತ್ತು ಗಡಿಗಳಿಂದ ಅವು ಸುತ್ತುವರಿಯಲ್ಪಟ್ಟಿವೆ ಮತ್ತು ಆದುದರಿಂದ ಜನರ ಅಗತ್ಯತೆಗಳಿಗೆ ಸಂವೇದನಶೀಲವಲ್ಲ ಎಂಬ ಸಾಮಾನ್ಯ ನಂಬಿಕೆ ಇದೆ. ಶಿಕ್ಷಣ ಇಲಾಖೆ ಅಥವಾ ಆರೋಗ್ಯ ಇಲಾಖೆಯ ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರನು ದಿನದ ಕೊನೆಯಲ್ಲಿ ತನ್ನ ಕೆಲಸವು ಸಾರ್ವಜನಿಕರ ಜೀವನ ಗುಣಮಟ್ಟವನ್ನು ಸುಧಾರಿಸುವ ಗುರಿಯನ್ನು ಹೊಂದಿದೆ ಎಂಬುದನ್ನು ನೆನಪಿನಲ್ಲಿಡಬೇಕು. ಸರ್ಕಾರದಲ್ಲಿರುವ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳು ನಿರಂತರವಾಗಿ ಕಡತಗಳು, ಅನುಮೋದನೆಗಳು, ಆಯವ್ಯಯಗಳೊಂದಿಗೆ ವ್ಯವಹರಿಸುತ್ತಾರೆ ಮತ್ತು ಸರಿಯಾದ ಕಾರ್ಯವಿಧಾನಗಳನ್ನು ಅನುಸರಿಸುತ್ತಾರೆ ಎಂದು ಖಾತ್ರಿಪಡಿಸಿಕೊಳ್ಳುತ್ತಾರೆ ಆದರೆ, ಅವರ ಅಥವಾ ಅವಳ ಕೆಲಸವು ಸಮಾಜದ ಮೇಲೆ ಬೀರಬಹುದಾದ ಸೂಕ್ಷ್ಮ ಅಥವಾ ಸಂಪೂರ್ಣ ಅರಿವಿನ ಪ್ರಭಾವವನ್ನು ಹೊಂದಿರುವುದಿಲ್ಲ. ಒಂದು ಮಗು ಉತ್ತಮ ಶಾಲೆಯನ್ನು ಹೊಂದುತ್ತದೆ, ಒಂದು ಹಳ್ಳಿಗೆ ಸುರಕ್ಷಿತ ನೀರು ಸಿಗುತ್ತದೆ ಅಥವಾ ಸಮುದಾಯವು ಉತ್ತಮ ಆರೋಗ್ಯವನ್ನು ಪಡೆಯಬಹುದು ಎಂಬುದನ್ನು ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರನಿಗೆ ನಿಯಮಾವಳಿ ಪುಸ್ತಕವನ್ನು ಪಕ್ಕಕ್ಕಿಟ್ಟು ಮಾರ್ಗದರ್ಶನ ನೀಡುವುದು. ಅದುದರಿಂದ ಇದು, ಸರ್ಕಾರಿ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳ ಮತ್ತು ಉಪಕ್ರಮಗಳ ಕೊನೆಯ ಬಳಕೆದಾರನ ಕುರಿತು ವಿಚಾರಿಸುವುದಕ್ಕೆ ನೌಕರರಿಗೆ ಸಮರ್ಪಕವಾಗಿ ತರಬೇತಿ ಮತ್ತು ಮಾರ್ಗದರ್ಶನವು ಅಗತ್ಯವಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಸಾರ್ವಜನಿಕರ ಯೋಗಕ್ಷೇಮದ ಬಗ್ಗೆ ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬ ನೌಕರನ ಮನಸ್ಸಿನಲ್ಲಿ ಹುದುಗಿರತಕ್ಕದ್ದು. ಇಎಸ್‌ಜಿಯ ಕುರಿತು ಉತ್ತಮವಾಗಿ ರೂಪಿಸಲಾದ ಉತ್ತಮವಾಗಿ ನೀಡಲಾದ ತರಬೇತಿ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳು ವರ್ತನೆಗಳಲ್ಲಿ ಬದಲಾವಣೆಗಳನ್ನು ತರಬಹುದು ಎಂದು ನಾವು ನಂಬಿದ್ದೇವೆ.

46. ಆಡಳಿತಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ, ಸರ್ಕಾರಿ ಇಲಾಖೆಗಳು ಆಗಾಗ ತಮ್ಮ ವ್ಯಾಪ್ತಿಯಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತವೆ, ಇತರೆ ಸಂಬಂಧಪಟ್ಟ ಇಲಾಖೆಗಳೊಂದಿಗೆ ಸಮರ್ಪಕ ಸಹಭಾಗಿತ್ವವಿರದೆ ತಮ್ಮದೆ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಆದೇಶಗಳು ಮತ್ತು ಉದ್ದೇಶಗಳ ಕಡೆಗೆ ಕೇವಲ ಗಮನ ಕೇಂದ್ರೀಕರಿಸುತ್ತವೆ. ಈ ದೃಷ್ಟಿಕೋನವು ಅಪೂರ್ಣ ನಿರ್ಧಾರ ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳುವಿಕೆ, ಪ್ರಯತ್ನಗಳ ನಕಲು ಮತ್ತು ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳ ಅಸಮರ್ಪಕ ಬಳಕೆಗೆ ಕಾರಣವಾಗುತ್ತದೆ. ಈ ವ್ಯಾಪ್ತಿಗಳನ್ನು ಕೆಳಗಿನ ತರುವುದು ಮತ್ತು ನೌಕರರು ಹೆಚ್ಚು ಸಮಗ್ರತಾ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಒಟ್ಟಿಗೆ ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಹಿಸುವುದು ಕಡ್ಡಾಯವಾಗಿದೆ. ಯೋಜನೆಗಳನ್ನು ಜಾರಿಗೆ ತರುವಲ್ಲಿ ಸ್ಥಾಪಿತ ನೀತಿಗಳು ಮತ್ತು ನಿಬಂಧನೆಗಳು ಮತ್ತು ಪಾರದರ್ಶಕತೆಗೆ ಉನ್ನತ ಅನುಸರಣೆಗೆ ಅನಿವಾರ್ಯವಾಗಿ ದಾರಿ ಮಾಡಿಕೊಡುತ್ತವೆ.

47. ನೌಕರರಿಗಾಗಿ ಮಾರ್ಗದರ್ಶನ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಮತ್ತು ಅಂತರ್ಜಾಲ ಅವಕಾಶಗಳನ್ನು ಸೃಜಿಸುವುದು ತುಂಬಾ ಪ್ರಮುಖವಾಗಿದೆ, ವಿಶೇಷವಾಗಿ, ಯಾರು ತಮ್ಮ ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಸೇವೆಯ 'ಸಾರ್ವಜನಿಕ' ವಿಷಯದೊಂದಿಗೆ ಸಂಪೂರ್ಣವಾಗಿ ನಿರತರಾಗದಿರುವವರನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿದೆ. ಸಹಭಾಗಿತ್ವ ಮತ್ತು ಸಂವಹನ ಸಂಸ್ಕೃತಿಯು ದಕ್ಷತೆ, ನಾವೀನ್ಯತೆಯನ್ನು ಪ್ರೋತ್ಸಾಹಿಸುವುದು ಮತ್ತು ಸಾರ್ವಜನಿಕರಿಗೆ ಉತ್ತಮವಾಗಿ ಅವಶ್ಯಕತೆಗಳನ್ನು ಪೂರೈಸುವುದನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸುತ್ತದೆ. ಸ್ಥಳೀಯ ಅಗತ್ಯತೆಗಳನ್ನು ಅರಿತುಕೊಳ್ಳುವುದು ಮತ್ತು ನಿವಾರಿಸುವುದಕ್ಕೆ ಸ್ಥಳೀಯ ಸಮುದಾಯಗಳೊಂದಿಗೆ ಪೂರ್ವಭಾವಿಯಾಗಿ ನೌಕರರು ನಿರತರಾಗಿರಬೇಕು. ಸಮುದಾಯ ಕಾರ್ಯತತ್ವರತೆಯು ಸಾಮಾಜಿಕ ಜವಾಬ್ದಾರಿಯ ಮನೋಭಾವವನ್ನು ಪ್ರೋಪಿಸುತ್ತದೆ ಮತ್ತು ಸಮುದಾಯಗಳಿಗೆ ತಾನು ಸಲ್ಲಿಸುವ ಸೇವೆಯೊಂದಿಗೆ ಸಂಪರ್ಕವನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸುತ್ತದೆ.
48. ಅಂತಿಮವಾಗಿ, ಪರಿಸರ ಸುಸ್ಥಿರತೆ ಮತ್ತು ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರ ಜವಾಬ್ದಾರಿಗಳ ಕುರಿತು ಕೆಲವು ಸಾಲುಗಳು.
49. ಭಾರತದಲ್ಲಿ ಇಂದು ಕಾರ್ಪೊರೇಟ್ ವಲಯದಲ್ಲಿ (ಪ್ರಪಂಚದಲ್ಲಿ ಮತ್ತೊಂದೆಡೆ) ಇಎಸ್‌ಜಿ ತತ್ವಗಳಿಗೆ ಗಂಭೀರ ಮತ್ತು ಪ್ರಾಮಾಣಿಕ ಗಮನವನ್ನು ನೀಡಲಾಗುತ್ತಿದೆ. ಕೇಂದ್ರ ಕಾರ್ಪೊರೇಟ್ ವ್ಯವಹಾರಗಳ ಮಂತ್ರಾಲಯವು ಕಾರ್ಪೊರೇಟಗಳಿಂದ ಉತ್ತಮ ಆಡಳಿತವನ್ನು ಪಾಲಿಸುವಲ್ಲಿ 2011ನೇ ಸಾಲಿನಲ್ಲಿ ವ್ಯವಹರಣೆಗಳ ಸಾಮಾಜಿಕ, ಪರಿಸರ ಮತ್ತು ಆರ್ಥಿಕ ಜವಾಬ್ದಾರಿಗಳ ಮೇಲೆ ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಸ್ವಯಂಪ್ರೇರಿತ ಮಾರ್ಗಸೂಚಿಗಳನ್ನು ಪ್ರಕಟಿಸಿತು. ವಾಸ್ತವವಾಗಿ, ಈ ಹಿಂದೆ ಸ್ವಯಂಪ್ರೇರಣೆಯಿಂದ ಅವರನ್ನು ಅನುಸರಿಸಲು ಪ್ರೋತ್ಸಾಹಿಸಲ್ಪಟ್ಟ ಕಾರ್ಪೊರೇಟ್‌ಗಳು ಈಗ ತಮ್ಮ ವಾರ್ಷಿಕ ವ್ಯವಹಾರ ಜವಾಬ್ದಾರಿ ವರದಿಯ ಭಾಗವಾಗಿ ಈ ವಿಷಯದ ಬಗ್ಗೆ ನಿಯಂತ್ರಕರು ಮತ್ತು ಇತರ ಭಾಗೀದಾರರಿಗೆ ವರದಿಯನ್ನು ಸಲ್ಲಿಸಲು ಕಡ್ಡಾಯಗೊಳಿಸಲಾಗಿದೆ ಎಂಬುದು ವಿಶೇಷ ಆಸಕ್ತಿಕರವಾಗಿದೆ.
50. ಮಾರ್ಗಸೂಚಿಗಳು ಪ್ರಮುಖವಾಗಿ ಉಲ್ಲೇಖಿಸುವುದೇನೆಂದರೆ, ಮೌಲ್ಯಗಳು,ಪಾರದರ್ಶಕತೆ ಮತ್ತು ಹೊಣೆಗಾರಿಕೆಯೊಂದಿಗೆ ವ್ಯವಹಾರಗಳನ್ನು ಆಯೋಜಿಸುವುದು ಮತ್ತು ತಾವೇ ಆಡಳಿತ ನಡೆಸುವುದು, ಸುರಕ್ಷಿತವಾಗಿರುವಂತಹ ಸರಕುಗಳು ಮತ್ತು ಸೇವೆಗಳನ್ನು ಪೂರೈಸುವುದು; ಎಲ್ಲಾ ನೌಕರರ ಯೋಗಕ್ಷೇಮವನ್ನು ಪ್ರೋತ್ಸಾಹಿಸುವುದು, ಅವರ ಹಿತಾಸಕ್ತಿಗಳನ್ನು ಗೌರವಿಸುವುದು, ಎಲ್ಲಾ ಭಾಗೀದಾರರ ಕಡೆಗೆ ಸ್ಪಂದಿಸುವುದು, ವಿಶೇಷವಾಗಿ, ಅವಕಾಶವಂಚಿತರು, ದುರ್ಬಲರು ಮತ್ತು ಅಲ್ಪಸಂಖ್ಯಾತರು, ಮತ್ತು ಮಾನವ ಹಕ್ಕುಗಳನ್ನು ಪ್ರೋತ್ಸಾಹಿಸುವುದು,ಮತ್ತು ಸಂರಕ್ಷಣೆ ಮತ್ತು ಪರಿಸರವನ್ನು ಪುನರಸ್ಥಾಪಿಸುವುದಕ್ಕೆ ಪ್ರಯತ್ನಗಳನ್ನು ಮಾಡುವುದು, ಮತ್ತು ಸರ್ವಾಂಗೀಣ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಮತ್ತು ಸಮಾನ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಯನ್ನು ಬೆಂಬಲಿಸುವುದು.
51. ಇಲಾಖೆಗಳಾದ್ಯಂತ ಸರ್ಕಾರದಲ್ಲಿ ಅದೇ ಮಾರ್ಗಸೂಚಿಗಳು ಮತ್ತು ಕಡ್ಡಾಯ ವರದಿಯು ಅಸ್ತಿತ್ವದಲ್ಲಿರದಿದ್ದರೂ ಕನಿಷ್ಠ ಆಚರಣೆಯಲ್ಲಾದರೂ ಇರಬೇಕು. ಪರಿಸರ ಸಂಬಂಧಿತ ವಿಷಯಗಳನ್ನು ಗುರುತಿಸಲಾದ ಇಲಾಖೆ ಅಥವಾ ಕಛೇರಿಯ ಮೂಲಕ ವ್ಯವಹರಿಸುವುದು ಆದರೆ, ಒಟ್ಟಾರೆಯಾಗಿ, ಸರ್ಕಾರಿ ವಲಯದಲ್ಲಿ ವಿಷಯಗಳ ವ್ಯಾಪಕ ಅರಿವು ಅಸ್ತಿತ್ವದಲ್ಲಿರುವುದಿಲ್ಲ.
52. ಸರ್ಕಾರವು ಆಗಾಗ ಪ್ರಮುಖ ಸಾಮಾಜಿಕ ಅಗತ್ಯಗಳನ್ನು ಪರಿಹರಿಸುವುದು ಮತ್ತು ವಿಷಯಗಳ ಆಂತರಿಕ ವಿಭಾಗಗಳನ್ನು ಪರಿಗಣಿಸಿ ಕಾಳಜಿ ವಹಿಸುತ್ತದೆ. ಉದಾಹರಣೆಗಾಗಿ ನೀರು ಅತ್ಯಂತ ಪ್ರಮುಖ ಚರ್ಚಿತ ವಿಷಯವಾಗಿದೆ. ಇದೊಮ್ಮೆ ಲಿಂಗ ಸಮಸ್ಯೆಯಾಗಿ ಮತ್ತು ಹವಾಮಾನ ಬದಲಾವಣೆ

ಸಮಸ್ಯೆಯಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಹಾಗೂ ಇದು ಜೀವನೋಪಾಯ ವಿಷಯ ಎಂದು ಹೇಳಬೇಕಾಗಿಲ್ಲ ಮತ್ತು ಪ್ರಮುಖ ಆರೋಗ್ಯ ವಿಷಯವು ಆಗಿದೆ. ಮತ್ತು ಅದೇ ರೀತಿ ಇತರ ಅನೇಕ ಸಾಮಾಜಿಕ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳ ವಿಷಯವಾಗಿದೆ. ಇತರ ಪದಗಳಲ್ಲಿ ಹೇಳುವುದಾದರೆ, ಪರಿಸರದಂತಹ ವಿಷಯವನ್ನು ಸಂಕುಚಿತವಾಗಿ ಮತ್ತು ಏಕದೃಷ್ಟಿಕೋನದ ಮೂಲಕ ನೋಡಬಾರದು.

53. ಪರಿಸರ ಮತ್ತು ಸುಸ್ಥಿರತೆಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬರು ನಾವು ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರ ಸಾಮಾನ್ಯ ನೀತಿಗಳಲ್ಲಿ ಹುದುಗಿದೆ. ಇಂಜಿನಿಯರಿಂಗ್ ಇಲಾಖೆಯ ಕ್ಷೇತ್ರ ಮಟ್ಟದ ಅಧಿಕಾರಿಗಳು ಪರಿಸರ ಕಾಳಜಿಯ ಬಗ್ಗೆ ಕಡಿಮೆ ಸಂವೇದನೆಯನ್ನು ತೋರಿಸುತ್ತಾರೆ ಮತ್ತು ನಿರ್ಮಾಣ ಯೋಜನೆಗಳಿಗಾಗಿ ಮರಗಳನ್ನು ವಿವೇಚನೆಯಿಲ್ಲದೆ ಕಡಿಯುತ್ತಿರುವ ಬಗ್ಗೆ ಮಾಧ್ಯಮಗಳಲ್ಲಿ ವರದಿಗಳು ಪ್ರಕಟವಾಗುತ್ತಿದೆ. ಅದೇ ರೀತಿ, ಸರ್ಕಾರಿ ಕಛೇರಿಗಳಲ್ಲಿ ವ್ಯರ್ಥವಾಗುತ್ತಿರುವ ನೀರು ಮತ್ತು ವಿದ್ಯುತ್ ಕಡೆಗೆ ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಯಾರು ಗಮನಹರಿಸುವುದಿಲ್ಲ. ಇದೊಂದು ವಿಶಾಲವಾದ ಸಾಮಾನ್ಯೀಕರಣವಾಗಿದೆ ಮತ್ತು ಸರ್ಕಾರದಲ್ಲಿ 'ಉತ್ಕೃಷ್ಟತೆಯ ದ್ವೀಪಗಳು' ಅಸ್ತಿತ್ವದಲ್ಲಿವೆ ಎಂಬುದು ನಿಜ. ಕಾರ್ಪೊರೇಟ್ ಜಗತ್ತು ತೆಗೆದುಕೊಂಡಿರುವಂತಹ ಇಎಸ್‌ಜಿ ಉಪಕ್ರಮಗಳನ್ನು ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರದ ಪ್ರತಿಯೊಂದು ಇಲಾಖೆಯಲ್ಲಿ ಪರಿಚಯಿಸಬೇಕು ಎಂದು ನಾವು ಅಭಿಪ್ರಾಯಪಟ್ಟಿದ್ದೇವೆ ಇಎಸ್‌ಜಿಯ ಆಲೋಚನೆಗಳು ಮತ್ತು ತತ್ವಗಳನ್ನು ಅದರ ಕಾರ್ಯಚಟುವಟಿಕೆಯಲ್ಲಿ ಎಷ್ಟು ಉತ್ತಮವಾಗಿ ಸಂಯೋಜಿಸಬಹುದು ಎಂಬುದನ್ನು ಸರ್ಕಾರ ನಿರ್ಣಯಿಸಬೇಕು, ಒಂದು ಇಲಾಖೆ ಅಥವಾ ಸಂಸ್ಥೆಗೆ ಆದ್ಯತೆಯ ವಿಷಯವಾಗಿ ಅಲ್ಲ ಆದರೆ, ಒಟ್ಟಾರೆಯಾಗಿ ಆಡಳಿತಕ್ಕೆ ಒಂದು ಪ್ರಮುಖ ಗುರಿಯಾಗಿದೆ. ಸರ್ಕಾರಿ ಕಛೇರಿಗಳು ಮತ್ತು ಇಲಾಖೆಗಳು ಸುಸ್ಥಿರತೆಯನ್ನು ಉತ್ತೇಜಿಸಲು ದಾರಿ ಮಾಡಿಕೊಡಬಹುದು ಮತ್ತು ಮುನ್ನಡೆಸಬೇಕು. ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರನು ಪರಿಸರ ಸಂರಕ್ಷಣೆ, ಶುದ್ಧ ಗಾಳಿ, ಮತ್ತು ನೀರು, ಹಸಿರು ಸ್ಥಳಗಳು, ಇಂಧನ ಸದ್ಬಳಕೆ, ಸುಸ್ಥಿರ ಸಾರಿಗೆ, ತ್ಯಾಜ್ಯ ನಿರ್ವಹಣೆ ಮತ್ತು ಮರುಬಳಕೆ ಸೇವೆಗಳು ಮತ್ತು ಡಿಜಿಟಲೀಕರಣದ ಬಗ್ಗೆ ಪರಿಚಿತವಾಗಿರುವುದು ಮತ್ತು ತಿಳಿದಿರತಕ್ಕದ್ದು.
54. ವ್ಯಾಪಕ ಪ್ರಮಾಣದ ವಿಷಯಗಳಾದ ಹವಾಮಾನ ಬದಲಾವಣೆ, ಜಾಗತಿಕ ತಾಪಮಾನ, ಮತ್ತು ನಿವ್ವಳ ಶೂನ್ಯವಾಗಿರುವಂತಹ ವಿಷಯಗಳು ಹೆಚ್ಚು ಸಂಕೀರ್ಣವಾಗಿರಬಹುದು. ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರನು ಈ ಪರಿಕಲ್ಪನೆಗಳೊಂದಿಗೆ ಸಂಪೂರ್ಣವಾಗಿ ಪರಿಚಿತರಾಗಿರಬೇಕು ಎಂದು ನಾವೂ ಸೂಚಿಸುವುದಿಲ್ಲ ಆದರೆ, ಪರಿಸರ ಪ್ರಜ್ಞೆ ಮತ್ತು ಮಾಲಿನ್ಯ ಮುಕ್ತ ಸಮಾಜವನ್ನು ಸಾಧಿಸಲು ಅವನ ಅಥವಾ ಅವಳ ಮಟ್ಟದಲ್ಲಿ ಉಪಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಬೆಂಬಲಿಸಬೇಕು.
55. ಕಾರ್ಯಸ್ಥಳಗಳನ್ನು ಶಕ್ತಿ-ಸಮರ್ಥ ಪರಿಸರಗಳಾಗಿ ಪರಿವರ್ತಿಸುವುದರಿಂದ ಪರಿಸರ ಸಂರಕ್ಷಣೆಗೆ ಗಣನೀಯವಾಗಿ ಕೊಡುಗೆ ನೀಡಬಹುದು. ಕಛೇರಿಗಳಲ್ಲಿ ಶಕ್ತಿ-ಸಮರ್ಥ ಬೆಳಕನ್ನು ಅಳವಡಿಸುವುದು, ಕಂಪ್ಯೂಟರ್‌ಗಳು ಮತ್ತು ಮಾನಿಟರ್‌ಗಳಿಗೆ ವಿದ್ಯುತ ಉಳಿಸುವ ಆಯ್ಕೆಗಳನ್ನು ಬಳಸುವುದು, ಸುರಕ್ಷತೆಯನ್ನು ಮಾತ್ರ ನಿರ್ವಹಿಸುವ ಕಛೇರಿ ಸಮಯದ ನಂತರ ಬೆಳಕು, ಎಲ್‌ಇಡಿ ದೀಪಗಳಿಗೆ ಬದಲಾಯಿಸುವುದು, ಇಂಧನ ಬಳಕೆಯ ಲೆಕ್ಕ ಪರಿಶೋಧನೆಗಳನ್ನು ಕೈಗೊಳ್ಳುವುದು, ನವೀಕರಿಸಬಹುದಾದ ಇಂಧನಕ್ಕೆ ಬದಲಾಯಿಸುವುದು, ತಾಪಮಾನವನ್ನು ಎಚ್ಚರಿಕೆಯಿಂದ ನಿಯಂತ್ರಿಸುವ ಮೂಲಕ ಕಛೇರಿಗಳು ಮತ್ತು ಮನೆಗಳಲ್ಲಿ ಹವಾನಿಯಂತ್ರಣಕ್ಕಾಗಿ ವಿದ್ಯುತ್ ಬಳಕೆಯನ್ನು ಕಡಿಮೆಗೊಳಿಸುವುದು ಹೀಗೆ ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬರು ಎಲ್ಲೆಲ್ಲಿ ಅನ್ವಯಿಸುತ್ತದೋ ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬ ನೌಕರನು ಮನೆಯಲ್ಲಿಯೂ ಸಹ ಈ ರೀತಿಯ ಸರಳ ವಿಧಾನಗಳ ಮೂಲಕ ಇಂಧನವನ್ನು ಸಂರಕ್ಷಿಸಲು

ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳಬಹುದು. ನೀರನ್ನು ಉಳಿಸುವ ಸಾಧನಗಳನ್ನು ಬಳಸಿ ಕನಿಷ್ಠ ನೀರಿನ ಬಳಕೆಯನ್ನು ಮಾಡುವುದು, ನೀರನ್ನು ಮರುಬಳಕೆ ಮಾಡುವುದು, ಶುದ್ಧ ನೀರಿನ ಪೂರೈಕೆಯನ್ನು ಕಡಿಮೆಗೊಳಿಸುವುದು ಮತ್ತು ಪ್ರತಿ ಕಛೇರಿಯಲ್ಲಿಯೂ, ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬರ ಮನೆಗಳಲ್ಲಿಯೂ ಸಹ ಮಳೆ ನೀರಿನ ಕೊಯ್ಲನ್ನು ಅಳವಡಿಸುವುದು. ಇನ್ನೂ ಹೆಚ್ಚಾಗಿ, ಉತ್ಪಾದಕತೆ, ದಕ್ಷತೆ ಮತ್ತು ನೌಕರರ ನೈತಿಕತೆಯ ಮೇಲೆ ಧನಾತ್ಮಕ ಪರಿಣಾಮವನ್ನು ಖಾತ್ರಿಪಡಿಸಿಕೊಳ್ಳುವುದಕ್ಕಾಗಿ ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಸ್ವಚ್ಛತೆ, ಮತ್ತು ನೈರ್ಮಲ್ಯತೆಯನ್ನು ಆದ್ಯತೆಗೊಳಿಸುವುದು ತುಂಬಾ ಮುಖ್ಯವಾಗಿದೆ. ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರು ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳಗಳಲ್ಲಿ, ಶೌಚಾಲಯಗಳಲ್ಲಿ, ಉಪಹಾರ ಕೇಂದ್ರಗಳಲ್ಲಿ, ಮತ್ತು ಇತರೆ ಸಾಮಾನ್ಯ ಪ್ರದೇಶಗಳಲ್ಲಿ ನೈರ್ಮಲ್ಯವನ್ನು ನಿರ್ವಹಿಸುವುದಕ್ಕಾಗಿ ಜವಾಬ್ದಾರಿಯನ್ನು ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳುವುದು ಅಗತ್ಯವಾಗಿದೆ. ಉತ್ತಮವಾಗಿ ನಿರ್ವಹಿಸಲ್ಪಟ್ಟ ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳವು ಒಬ್ಬರ ಕೆಲಸದ ಗೌರವವನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸುತ್ತದೆ, ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರ ವ್ಯಕ್ತಿತ್ವದ ಗುರುತು ಸುಧಾರಿಸುತ್ತದೆ ಮತ್ತು ಸಮುದಾಯಕ್ಕೆ ಒಂದು ಧನಾತ್ಮಕ ಉದಾಹರಣೆಯನ್ನು ಸೃಷ್ಟಿಸುತ್ತದೆ. ನೌಕರರು ತಮ್ಮ ಕಛೇರಿಗಳನ್ನು ಕಾಗದ ರಹಿತವಾಗಿ ಪರಿವರ್ತಿಸಬಹುದು ಮತ್ತು ಪೂರ್ಣವಾಗಿ ಡಿಜಿಟಲೀಕರಣಗೊಳಿಸುವುದು. ಎಲ್ಲಿ ಕಾಗದದ ಅಗತ್ಯವಿದೆಯೋ ಅಲ್ಲಿ ಮರುಬಳಕೆಯ ಕಾಗದವನ್ನು ಬಳಸುವುದು. ಕಚೇರಿ ಸಾಮಗ್ರಿಗಳ ಮೇಲೆ ಸೂಕ್ಷ್ಮ ನಿಗಾವಣೆಯು ಪೂರೈಕಾಗುವಿಕೆಯನ್ನು ತಗ್ಗಿಸುತ್ತದೆ. ಅಧಿಕೃತ ಪ್ರವಾಸ, ವಿಡಿಯೋ ಸಮ್ಮೇಳನ ಕರೆಯನ್ನು ಪ್ರೋತ್ಸಾಹಿಸುವುದು ಮತ್ತು ಆನ್ಲೈನ್ ಸಭೆಗಳು, ಕಛೇರಿಗಳಿಗೆ ಓಡಾಡುವುದಕ್ಕೆ ವಾಹನಗಳನ್ನು ಹಂಚಿಕೊಳ್ಳುವುದು ಅಥವಾ ತಗ್ಗಿಸುವುದು ಮತ್ತು ವಿದ್ಯುತ್ ವಾಹನಗಳನ್ನು ಪ್ರೋತ್ಸಾಹಿಸುವುದು ಮತ್ತು ಅಂತಹ ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಪ್ರೋತ್ಸಾಹಿಸಬೇಕು ಮತ್ತು ಗಂಭೀರವಾಗಿ ಜಾರಿಗೊಳಿಸಬೇಕು. ಈ ಕ್ರಮಗಳು, ಸರಳವಾಗಿ ಕಂಡರೂ, ಪರಿಸರವನ್ನು ರಕ್ಷಿಸುವುದಕ್ಕೆ ಅಪಾರ ಕೊಡುಗೆಯನ್ನು ಸಲ್ಲಿಸುವುದಕ್ಕೆ ಸಾಮರ್ಥ್ಯವನ್ನು ಹೊಂದಿವೆ.

56. ಸ್ಥಳೀಯ ಮಟ್ಟದ ಉಪಕ್ರಮಗಳು ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರಿಗೆ ತಿಳಿದಿಲ್ಲ ಎಂದು ನಾವು ಸೂಚಿಸುವುದಿಲ್ಲ. ಪ್ರಯತ್ನಗಳನ್ನು ಮಾಡಲಾಗಿದೆ ಮತ್ತು ಈ ಸರಳ ಕ್ರಮಗಳೊಂದಿಗೆ ಸರ್ಕಾರಿ ಇಲಾಖೆಗಳಿಗೆ ಪರಿಚಯಗೊಳಿಸಲಾಗುವುದು. ಆದಾಗ್ಯೂ, ಈ ವಿಷಯದ ಕುರಿತು ಅಲ್ಪ ಮಟ್ಟದ ಮೇಲುಸ್ತುವಾರಿ, ನಿರ್ವಹಣೆ ಮತ್ತು ವರದಿ ಪಡೆಯುವ ಅಗತ್ಯವಿದೆ. ನೈಜ ಸಮಯದಲ್ಲಿ ಮತ್ತು ಆನ್ಲೈನ್ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳೆರಡರಲ್ಲಿ ವಿಶೇಷವಾಗಿ ರೂಪಿಸಿದ ತರಬೇತಿ ಮತ್ತು ಪರಿಚಿತ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಈ ಅಂಶಗಳ ಕುರಿತು ಕಡ್ಡಾಯವಾಗಿ ಎಲ್ಲಾ ನೌಕರರಿಗೂ ಪರಿಚಯಿಸಬೇಕೆಂದು ಆಯೋಗವು ಗಂಭೀರವಾಗಿ ಭಾವಿಸುತ್ತದೆ. ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬ ನೌಕರನು ಅವನು ಅಥವಾ ಅವಳು ತಾವು ನಿರ್ವಹಿಸುವ ಪಾತ್ರದ ಬಗ್ಗೆ ಅರಿವು ಹೊಂದಿರತಕ್ಕದ್ದು ಮತ್ತು ಸುಸ್ಥಿರತೆಯ ಕಡೆಗೆ ಸರ್ಕಾರದ ಬದ್ಧತೆಯೊಂದಿಗೆ ನಿರತರಾಗಿರಬೇಕು ಎಂದು ಅಭಿಪ್ರಾಯಪಡುತ್ತೇವೆ. ಹಿರಿಯ ಅಧಿಕಾರಿಗಳು ಮತ್ತು ನೀತಿ ರಚನಾಕಾರರು ನೇತೃತ್ವವನ್ನು ವಹಿಸಬೇಕು ಮತ್ತು ಆಡಳಿತ ಶ್ರೇಣಿ ಮತ್ತು ಕಡತದಲ್ಲಿ ಇಎಸ್‌ಜಿ ಜವಾಬ್ದಾರಿಯುತ ನಡವಳಿಕೆಯನ್ನು ಪ್ರತಿಪಾದಿಸುವುದು. ಸಂರಕ್ಷಣೆಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಸಮುದಾಯ ಕೆಲಸಗಳಲ್ಲಿ ಮತ್ತು ಸುಸ್ಥಿರ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿನ ನಾಗರಿಕ ಸಮಾಜದೊಂದಿಗೆ ಕಾರ್ಯನಿರತರಾಗುವುದಕ್ಕೆ ಸ್ವಯಂ-ಪ್ರೇರಣೆಯಿಂದ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರಿಗೆ ಅವಕಾಶಗಳನ್ನು ನೀಡುವುದು ಮತ್ತು ಪ್ರೋತ್ಸಾಹಿಸುವುದು. ಸ್ವಯಂ ಪ್ರೇರಿತ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ರಜೆ ನೀಡಬೇಕು ಮತ್ತು ಅವರ ವಾರ್ಷಿಕ ನಿರ್ವಹಣಾ ಮೌಲ್ಯಮಾಪನದಲ್ಲಿ ಸೂಕ್ತ ಪ್ರಶಂಸೆಯನ್ನು ನೀಡಬೇಕು. ಇಂತಹ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳಲ್ಲಿ ಅವರ ಪ್ರಾತ್ಯಕ್ಷಿಕೆ ಪಾಲ್ಗೊಳ್ಳುವಿಕೆಯು ಸಮಾಜದಲ್ಲಿ ಬಹುವಿಧ ಪರಿಣಾಮವನ್ನು ಹೊಂದಿರುತ್ತದೆ. ಅತ್ಯಂತ ಪ್ರಮುಖವಾಗಿ, ಪರಿಶೀಲನೆಯ ವರ್ಷದಲ್ಲಿ ಸುಸ್ಥಿರತೆಗೆ ಇಲಾಖಾ ಮುಖ್ಯಸ್ಥರು

ಮತ್ತು ಹಿರಿಯ ಕ್ಷೇತ್ರ ಅಧಿಕಾರಿಗಳು ಯಾವ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಕೊಡುಗೆಯನ್ನು ನೀಡಿದ್ದಾರೆ ಎಂದು ವರದಿಗಳನ್ನು ಅವರಿಂದ ಪಡೆಯುವುದು. ಈ ನಿಟ್ಟಿನಲ್ಲಿ ವಿಸ್ತೃತವಾಗಿ ಪ್ರಮುಖ ನಿರ್ವಹಣಾ ಸೂಚಕಗಳನ್ನು ಇಲಾಖೆಗಳು ತಮ್ಮ ಜಾಲತಾಣಗಳಲ್ಲಿ ನಿಯತವಾಗಿ ವಾರ್ಷಿಕ ವರದಿಗಳನ್ನು ಪ್ರಕಟಿಸುವುದು.

57. ನಾವು ಏನನ್ನು ಸಲಹೆ ಮಾಡಿದ್ದೇವೆಯೋ ಅವುಗಳು ಕೇವಲ ಅತಿಯಾದ ಮಹಾತ್ಮಕಾಂಕ್ಷೆಯ ಅಥವಾ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮವನ್ನು ಜಾರಿಗೊಳಿಸಲು ಕಷ್ಟಕರವಾಗಿರುವ ಅಥವಾ ಆಡಳಿತವನ್ನು ಬಲಿಷ್ಠಗೊಳಿಸಲು ಮಾಡಿರುವ ಇಚ್ಛಾ ಪಟ್ಟಿಯಾಗಿರುವುದಿಲ್ಲ. ಇವುಗಳೆಲ್ಲವು ಸರಳ ಉಪಕ್ರಮಗಳಾಗಿದ್ದು, ಉತ್ತಮ ಯೋಜಿತ ತರಬೇತಿ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳು, ಉತ್ತಮವಾಗಿ ರೂಪಿಸಿದ ಮಾರ್ಗದರ್ಶಿ ಉಪಕ್ರಮಗಳೊಂದಿಗೆ ಜಾರಿಗೊಳಿಸಬಹುದು ಮತ್ತು ಕೆಲವು ಕಡ್ಡಾಯ ನೀತಿ ಮಾರ್ಗಸೂಚಿಗಳು ಎಲ್ಲಾ ಸೇವಾನಿರತ ಅಧಿಕಾರಿಗಳನ್ನು ಒಳಗೊಳ್ಳಬೇಕು. ಸಿಬ್ಬಂದಿ ಮತ್ತು ಆಡಳಿತ ಸುಧಾರಣಾ ಇಲಾಖೆ ಮತ್ತು ಮುಖ್ಯ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿಗಳ ಕಛೇರಿಯು ಈ ವಿಷಯಗಳನ್ನು ಪರಿಶೀಲಿಸುವರೆಂದು ಮತ್ತು ಅಪೇಕ್ಷಿಸಲಾದ ಬದಲಾವಣೆಗಳನ್ನು ಜಾರಿಗೆ ತರುವರೆಂದು, ಮತ್ತು ಇವುಗಳ ಜಾಗೃತ ಮೇಲುಸ್ತುವಾರಿಯೊಂದಿಗೆ, ಇದು ಶೀಘ್ರದಲ್ಲಿಯೇ ಆಂದೋಲನವಾಗುತ್ತದೆ ಎಂದು ಆಯೋಗವು ಆಶೀಸ್ಕರಿಸುತ್ತದೆ.

* * * * *

ಅಧ್ಯಾಯ 10

ವೇತನ ಪರಿಷ್ಕರಣೆಯ ಆರ್ಥಿಕ ಪರಿಣಾಮಗಳು

“ಹಿಂದಿನ ಜನನವೇನಾದರಾಗಲಿ ಇಂದಿನ ಭೋಗವು ಕೈ ಮೇಲೆ.”

- ಬಸವಣ್ಣ

1. ವೇತನ ಮತ್ತು ಭತ್ಯೆಗಳು, ಪಿಂಚಣಿ ಮತ್ತು ಇತರೆ ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನ ಸೌಲಭ್ಯಗಳ ಪರಿಷ್ಕರಣೆಯ ಕುರಿತು ಆಯೋಗದ ಶಿಫಾರಸ್ಸುಗಳು, ಆರ್ಥಿಕ ವರ್ಷ 2022-23 ನೇ ಸಾಲಿನಲ್ಲಿನ ರೂ.74,081 ಕೋಟಿಗಳ ವಾಸ್ತವಿಕ ವೆಚ್ಚಕ್ಕೆ ಹೋಲಿಸಿದರೆ, ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರಕ್ಕೆ ಪ್ರತಿ ವರ್ಷಕ್ಕೆ ರೂ.17,440.15 ಕೋಟಿಗಳಷ್ಟು ಹೆಚ್ಚುವರಿ ವೆಚ್ಚ ಆಗುವುದೆಂದು ಅಂದಾಜು ಮಾಡಲಾಗಿದೆ. ಇದು ಆರ್ಥಿಕ ವರ್ಷ 2022-23 ರಲ್ಲಿನ ವಾಸ್ತವಿಕ ವೆಚ್ಚದಲ್ಲಿ ಶೇ.23.55 ರ ಹೆಚ್ಚಳವನ್ನು ಸೂಚಿಸುತ್ತದೆ.
2. ಹೆಚ್ಚುವರಿ ವೆಚ್ಚದ ವಿವರಗಳನ್ನು ಈ ಕೆಳಗಿನ ಕೋಷ್ಟಕ 10.1 ರಲ್ಲಿ ನೀಡಲಾಗಿದೆ.

ಕೋಷ್ಟಕ 10.1 ವೇತನ, ಪಿಂಚಣಿ ಮತ್ತು ಭತ್ಯೆಗಳ ಪರಿಷ್ಕರಣೆಯ ಕಾರಣದಿಂದ ಆಗುವ ಹೆಚ್ಚುವರಿ ವೆಚ್ಚ (ರೂ. ಕೋಟಿಗಳಲ್ಲಿ)			
ಕ್ರ. ಸಂ.	ವೆಚ್ಚದ ಬಾಬುಗಳು	2022-23 ರ ವೆಚ್ಚ (ವಾಸ್ತವಿಕ)	ಲೆಕ್ಕಹಾಕಲಾದ ವಾರ್ಷಿಕ ಹೆಚ್ಚುವರಿ ವೆಚ್ಚ
1	ವೇತನ / ಪರಿಷ್ಕೃತ ವೇತನ	26156.53	7408.79
2	ಮನೆ ಬಾಡಿಗೆ ಭತ್ಯೆ ಮತ್ತು ನಗರ ಪರಿಹಾರ ಭತ್ಯೆ	3961.52	824.00
3	ಇತರೆ ಭತ್ಯೆಗಳು		400.00
4	ವೈದ್ಯಕೀಯ ಭತ್ಯೆಗಳು	109.30	109.30
5	ಪಿಂಚಣಿ ಮತ್ತು ಕುಟುಂಬ ಪಿಂಚಣಿ	17535.15	3791.43
6	ಎನ್.ಪಿ.ಎಸ್. ವಂತಿಗೆ	1872.73	530.45
7	ಮರಣ ಮತ್ತು ನಿವೃತ್ತಿ ಉಪದಾನ	1797.89	1083.56
8	ರಜೆ ನಗದೀಕರಣ	850.44	241.02
9	ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನದ ಪರಿವರ್ತನೆ	1989.65	563.41
10	ಹೆಚ್ಚುವರಿ ಪಿಂಚಣಿ / ಕುಟುಂಬ ಪಿಂಚಣಿ	0	373.89
11	ನಿವೃತ್ತಿದಾರರಿಗೆ ವೈದ್ಯಕೀಯ ಸೌಲಭ್ಯ	0	315.00
12	ಅನುದಾನಿತ ಸಂಸ್ಥೆಗಳ (ವೇತನಾನುದಾನ)	5504.62	2599.30
13	ಸ್ಥಳೀಯ ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ವೇತನ	903.11	
	ಒಟ್ಟು		18,240.15
	ಈ ಆಯೋಗದ ಪರಿಶೀಲನಾರ್ಹ ಅಂಶಗಳ ವ್ಯಾಪ್ತಿಯ ಅಡಿಯಲ್ಲಿ ಒಳಗೊಂಡಿರದ ನೌಕರರ ವೇತನ ಮತ್ತು ಭತ್ಯೆಗಳ ಮೇಲಿನ ವೆಚ್ಚ ಕಡಿಮೆಗೊಳಿಸಿದ್ದು		(-) 800.00
	ಈ ಆಯೋಗದ ಶಿಫಾರಸ್ಸುಗಳ ಮೇಲಿನ ಹೆಚ್ಚುವರಿ ವೆಚ್ಚ		17,440.15

3. ಆರ್ಥಿಕ ಇಲಾಖೆಯಿಂದ ಪಡೆಯಲಾದ ಆರ್ಥಿಕ ವರ್ಷ 2022-23 ರ ವಾಸ್ತವಿಕ ವೆಚ್ಚಗಳ ಅಂಕಿ ಸಂಖ್ಯೆಗಳ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ಆರ್ಥಿಕ ವರ್ಷ 2024-25 ನೇ ಸಾಲಿಗಾಗಿ ಹೆಚ್ಚುವರಿ ಆರ್ಥಿಕ ಪರಿಣಾಮಗಳನ್ನು ಅಂದಾಜಿಸಿದೆ. ಆರ್ಥಿಕ ವರ್ಷ 2023-24 ರ ಸಾಲಿಗಾಗಿ ವೆಚ್ಚದಲ್ಲಿನ ಹೆಚ್ಚುತ್ತಿರುವ ಬೆಳವಣಿಗೆಯನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿರುತ್ತದೆ. ಅಂದಾಜಿಸಲಾದ ಹೆಚ್ಚುವರಿ ವೆಚ್ಚವಾದ ರೂ.17440.15 ಕೋಟಿಗಳು ಅಸ್ತಿತ್ವದಲ್ಲಿರುವ ಮಧ್ಯಂತರ ಪರಿಹಾರದ ಮೇಲಿನ ವೆಚ್ಚವನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿರುತ್ತದೆ.
4. ಇತ್ತೀಚೆಗೆ ತಿಳಿಸಿದಂತೆ, 2022-23 ನೇ ಸಾಲಿನಲ್ಲಿ ವೇತನ, ಪಿಂಚಣಿಗಳು ಮತ್ತು ಅನುದಾನಿತ ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ವೇತನಾನುದಾನದ ವೆಚ್ಚವು ರೂ.74,081 ಕೋಟಿಗಳಾಗಿದ್ದು. ಮುಂದಿನ ವರ್ಷ 2023-24 ರ ಪರಿಷ್ಕೃತ ಆಯವ್ಯಯ ಅಂದಾಜುಗಳಲ್ಲಿ ವೇತನಗಳಿಗಾಗಿ ರೂ.65,003 ಕೋಟಿ ಮತ್ತು ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನಗಳಿಗಾಗಿ ರೂ.25,116 ಕೋಟಿ, ಒಟ್ಟಾಗಿ ರೂ.90,119 ಕೋಟಿಗಳನ್ನು ಮುಂಗಡವಾಗಿ ಒದಗಿಸಲಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಇದು ಹಿಂದಿನ ವರ್ಷದ ವೆಚ್ಚಕ್ಕಿಂತ ಶೇ.21.65 ರಷ್ಟು ಹೆಚ್ಚಳವಾಗಿರುವುದನ್ನು ಸೂಚಿಸುತ್ತದೆ.
5. ಹಾಗೆಯೇ, 2024-25 ರ ಆಯವ್ಯಯ ಅಂದಾಜುಗಳಲ್ಲಿ ವೇತನಕ್ಕಾಗಿ ರೂ.80,434 ಕೋಟಿ ಮತ್ತು ಪಿಂಚಣಿಗಳಿಗಾಗಿ ರೂ.32,355 ಕೋಟಿ, ಒಟ್ಟಾಗಿ ರೂ.1,12,789 ಕೋಟಿಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸಲಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಇದು 2023-24 ರಲ್ಲಿ ಅಂದಾಜಿಸಲಾಗಿರುವುದಕ್ಕಿಂತ ರೂ.22,670 ಕೋಟಿಗಳಷ್ಟು ಹೆಚ್ಚಳವಾಗಿದ್ದು, ಇದು ಹಿಂದಿನ ವರ್ಷಕ್ಕಿಂತ ಶೇ.25 ರಷ್ಟು ಹೆಚ್ಚಾಗಿರುವುದನ್ನು ತೋರಿಸುತ್ತದೆ.
6. ವಾಸ್ತವವಾಗಿ, ಎಮ್‌ಟಿಎಫ್‌ಪಿ 2024-28 ರಲ್ಲಿ ನೌಕರರ ವೇತನ ಮತ್ತು ಭತ್ಯೆಗಳು, ಪಿಂಚಣಿಗಳು ಮತ್ತು ಇತರೆ ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನ ಸೌಲಭ್ಯಗಳ ಪರಿಷ್ಕರಣೆಯ ಕಾರಣದಿಂದ ರೂ.15,000 ಕೋಟಿಯಿಂದ ರೂ.20,000 ಕೋಟಿಗಳವರೆಗಿನ ಹೆಚ್ಚುವರಿ ವೆಚ್ಚವನ್ನು ನಿರೀಕ್ಷಿಸಲಾಗಿದೆ. ಆರ್ಥಿಕ ವರ್ಷ 2024-25 ರ ಅಂದಾಜು ಆಯವ್ಯಯದ ಅನುಸಾರ ಅಥವಾ 2024-28 ಎಮ್‌ಟಿಎಫ್‌ಪಿ ಎರಡೂ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ನೋಡಿದಾಗಲೂ ಈ ಆಯೋಗದ ಶಿಫಾರಸ್ಸುಗಳ ಜಾರಿಗಾಗಿ ಹೆಚ್ಚುವರಿ ವೆಚ್ಚವನ್ನು ಭರಿಸಲು ಆರ್ಥಿಕ ವರ್ಷ 2024-25 ನೇ ಸಾಲಿನ ಆಯವ್ಯಯದಲ್ಲಿ ಸಾಕಾಷ್ಟು ಅವಕಾಶವಿದೆ.

*** **

ಅಧ್ಯಾಯ-11

ಶಿಫಾರಸ್ಸುಗಳ ಸಾರಾಂಶ

"ನಿಜವಾದ ಸೇವೆಯನ್ನು ನೀಡಲು, ನೀವು ಹಣದಿಂದ ಖರೀದಿಸಲು ಅಥವಾ ಅಳೆಯಲು ಸಾಧ್ಯವಾಗದ ಏನನ್ನಾದರೂ ಸೇರಿಸಬೇಕು."

- ಸರ್ ಎಂ ವಿಶ್ವೇಶ್ವರಯ್ಯ

1. 7ನೇ ರಾಜ್ಯ ವೇತನ ಆಯೋಗವು ಶೇ.31 ತುಟ್ಟಿ ಭತ್ಯೆಯನ್ನು ವಿಲೀನಗೊಳಿಸುವ ಮೂಲಕ ಮತ್ತು ಶೇ.27.50 ರಷ್ಟು ಫಿಟ್‌ಮೆಂಟ್ ಪ್ರಯೋಜನವನ್ನು ಒದಗಿಸುವ ಮೂಲಕ ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರ ಕನಿಷ್ಠ ಮೂಲ ವೇತನವನ್ನು ತಿಂಗಳಿಗೆ ಅಸ್ತಿತ್ವದಲ್ಲಿರುವ ರೂ.17,000 ರಿಂದ ರೂ.27,000 ಕ್ಕೆ ಪರಿಷ್ಕರಿಸಲು ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡುತ್ತದೆ (ಅಧ್ಯಾಯ 5.37).
2. ವೇತನ ರಚನೆಯಲ್ಲಿ ಕನಿಷ್ಠ ಮತ್ತು ಗರಿಷ್ಠ ವೇತನದ ನಡುವೆ ಅಸ್ತಿತ್ವದಲ್ಲಿರುವ 1:8.86 ರ ಅನುಪಾತವನ್ನು ಹೆಚ್ಚು-ಕಡಿಮೆ ಹಾಗೇ ಉಳಿಸಿಕೊಳ್ಳುವುದು ಮತ್ತು ಗರಿಷ್ಠ ವೇತನವನ್ನು ರೂ.2,41,200 ಕ್ಕೆ ನಿಗದಿಪಡಿಸಲು ಆಯೋಗವು ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡುತ್ತದೆ (ಅಧ್ಯಾಯ 5.37).
3. ಹೊಸ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳನ್ನು ದಿನಾಂಕ: 01.07.2022 ರಿಂದ ಕಾಲ್ಪನಿಕವಾಗಿ ಅನ್ವಯಿಸುತ್ತದೆ. ಅನುಷ್ಠಾನಗೊಳಿಸುವ ನೈಜ ದಿನಾಂಕವನ್ನು ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರವು ನಿರ್ಧರಿಸುವುದೆಂದು ಆಯೋಗವು ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡುತ್ತದೆ (ಅಧ್ಯಾಯ 5.57).
4. ನೌಕರರ ಕುಟುಂಬದ ಕನಿಷ್ಠ ಬಳಕೆ ವೆಚ್ಚದ ಲೆಕ್ಕಾಚಾರಕ್ಕಾಗಿ ಬಳಸಲಾಗುವ ಅಕ್ರೋಯ್ಯಾ ಸೂತ್ರವನ್ನು ಚಾಲ್ತಿಯಲ್ಲಿರುವ '1' ಮತ್ತು '0.8', ರ ಪ್ರಮಾಣದ ಬದಲಿಗೆ ಪ್ರಾತಿನಿಧಿಕ ಕುಟುಂಬದ ವಯಸ್ಕ ಪುರುಷ ಮತ್ತು ಮಹಿಳಾ ಸದಸ್ಯರಿಗೆ '1' ಸಮಾನ ಪ್ರಮಾಣವನ್ನು ನೀಡುವ ಮೂಲಕ, ಎರಡೂ ಲಿಂಗಗಳನ್ನು ಸಮಾನವಾಗಿ ಪರಿಗಣಿಸಿ, ಸ್ವಲ್ಪ ಮಟ್ಟಿಗೆ ಮಾರ್ಪಡಿಸಲಾಗಿದೆ (ಅಧ್ಯಾಯ 5.33).
5. 25 ಪರಿಷ್ಕೃತ ಪ್ರತ್ಯೇಕ (individual) ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳೊಂದಿಗೆ, ಪರಿಷ್ಕೃತ ಮುಖ್ಯ ಶ್ರೇಣಿಯನ್ನು ರೂಪಿಸಲಾಗಿದೆ. ಚಾಲ್ತಿಯಲ್ಲಿರುವ ರೂ.400 ರಿಂದ ರೂ.3,100 ರ ಬದಲಿಗೆ ವಾರ್ಷಿಕ ಬಡ್ತಿ ದರಗಳು ಮುಖ್ಯ ಶ್ರೇಣಿಯಾದ್ಯಂತ ರೂ.650 ರಿಂದ ರೂ.5,000 ರದವರೆಗೆ ಆಗಿರುತ್ತದೆ (ಅಧ್ಯಾಯ 5.43).
6. ಪ್ರಸ್ತುತ ಜಾರಿಯಲ್ಲಿರುವಂತೆ, ಒಂದು ಕ್ಯಾಲೆಂಡರ್ ವರ್ಷದಲ್ಲಿ 1ನೇ ಜನವರಿ ಅಥವಾ 1ನೇ ಜುಲೈನಲ್ಲಿ ವಾರ್ಷಿಕ ಬಡ್ತಿ ದರಗಳನ್ನು ಮಂಜೂರು ಮಾಡುವುದನ್ನು ಮುಂದುವರಿಸಲು ಆಯೋಗವು ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಿರುತ್ತದೆ (ಅಧ್ಯಾಯ 5.44).
7. ಕೇಂದ್ರದ ತುಟ್ಟಿ ಭತ್ಯೆ ಸೂತ್ರ ಮತ್ತು ಮಾದರಿಯನ್ನು ಅಳವಡಿಸಿಕೊಳ್ಳುವುದನ್ನು ಮುಂದುವರಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ. ದಿನಾಂಕ: 01.07.2022 ರಂತೆ 361.704 ಸೂಚ್ಯಂಕ ಮಟ್ಟದಲ್ಲಿ ಸಂಪೂರ್ಣವಾಗಿ ತಟಸ್ಥಗೊಂಡಿರುವ ತುಟ್ಟಿ ಭತ್ಯೆಯೊಂದಿಗೆ, ದಿನಾಂಕ: 01.07.2022 ರಿಂದ, ಭಾರತ ಸರ್ಕಾರವು ಮಂಜೂರು ಮಾಡಿದ ಪ್ರತಿ ಶೇ.1 ರಷ್ಟು ತುಟ್ಟಿಭತ್ಯೆಗೆ, ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರಿಗೆ

ಮಂಜೂರು ಮಾಡಬೇಕಾದ ತುಟ್ಟಿಭತ್ಯೆಯು ಪರಿಷ್ಕೃತ ಮೂಲ ವೇತನದ ಶೇ.0.722 ರಷ್ಟು ಆಗಿರುತ್ತದೆ (ಅಧ್ಯಾಯ 5.65).

8. ಅನುದಾನಿತ ಶಿಕ್ಷಣ ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ನೌಕರರು, ಸ್ಥಳೀಯ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಮತ್ತು ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾನಿಲಯಗಳ ಬೋಧಕೇತರ ಸಿಬ್ಬಂದಿಗಳ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳನ್ನು ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರಿಗೆ ಪರಿಷ್ಕರಿಸಿದ ರೀತಿಯಲ್ಲಿಯೇ ಪರಿಷ್ಕರಿಸಬೇಕು (ಅಧ್ಯಾಯ 5.54).
9. ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರವು, ಕೇಂದ್ರದ ವೇತನ ರಚನೆಯನ್ನು ಅಳವಡಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಒಂದು ವಿಧಾನವನ್ನು ಆಯೋಗವು ರೂಪಿಸಿದೆ. ಆದಾಗ್ಯೂ ಪ್ರಸ್ತುತ, ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರವು ಮುಖ್ಯ ಶ್ರೇಣಿ ಮತ್ತು ವಿಭಜಿತ ಪ್ರತ್ಯೇಕ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿರುವ ಅಸ್ತಿತ್ವದಲ್ಲಿರುವ ವೇತನದ ಮಾದರಿಯನ್ನು ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರವು ಉಳಿಸಿಕೊಳ್ಳುವುದು ಸೂಕ್ತವೆಂದು ಅಭಿಪ್ರಾಯಪಟ್ಟಿದೆ. ಭಾರತ ಸರ್ಕಾರವು ತನ್ನ ನೌಕರರಿಗೆ ಮುಂದಿನ ವೇತನವನ್ನು ಪರಿಷ್ಕರಿಸಿದಾಗ ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರವು ಕೇಂದ್ರೀಯ ವೇತನ ರಚನೆಯ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ಪರ್ಯಾಯ ರಚನೆಯನ್ನು ಅಳವಡಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಸೂಕ್ತ ಸಮಯವಾಗಿರುತ್ತದೆ (ಅಧ್ಯಾಯ 6.14).
10. ಮಾಸಿಕ ಪಿಂಚಣಿ ಪ್ರಮಾಣವು ಅಂತಿಮವಾಗಿ ಪಡೆದ ಮೂಲ ವೇತನದ ಶೇ.50 ರಷ್ಟರಲ್ಲಿಯೇ ಮುಂದುವರೆಯುತ್ತದೆ ಮತ್ತು ಕುಟುಂಬ ಪಿಂಚಣಿಯು ಅಂತಿಮವಾಗಿ ಪಡೆದ ಮೂಲ ವೇತನದ ಶೇ.30 ರಷ್ಟರಲ್ಲಿ ಮುಂದುವರಿಯುತ್ತದೆ. ಅದರಂತೆ, ಕನಿಷ್ಠ ಪಿಂಚಣಿಯನ್ನು ರೂ.13,500 (ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ ರೂ. 27,000 ರ ಶೇ.50 ರಷ್ಟು) ಮತ್ತು ಗರಿಷ್ಠ ಪಿಂಚಣಿಯನ್ನು ರೂ.1,20,600 (ಗರಿಷ್ಠ ರೂ.2,41,200 ವೇತನದ ಶೇ.50 ರಷ್ಟು) ಪರಿಷ್ಕರಿಸುವುದು (ಅಧ್ಯಾಯ 8.18).
11. 70-80 ವರ್ಷ ವಯಸ್ಸಿನ ಪಿಂಚಣಿದಾರರಿಗೆ ಮೂಲ ಪಿಂಚಣಿಯ ಹೆಚ್ಚುವರಿ ಶೇ.10 ರಷ್ಟನ್ನು ಆಯೋಗವು ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡುತ್ತದೆ (ಅಧ್ಯಾಯ 8.26).
12. ಆಯೋಗವು ಪಿಂಚಣಿದಾರರು ಮತ್ತು ಕುಟುಂಬ ಪಿಂಚಣಿದಾರರನ್ನು ಒಳಗೊಳ್ಳುವ ಉದ್ದೇಶಿತ "ಸಂಧ್ಯಾಕಿರಣ" ಯೋಜನೆಯನ್ನು ತ್ವರಿತವಾಗಿ ಜಾರಿಗೊಳಿಸಲು ಒತ್ತಾಯಿಸುತ್ತದೆ ಮತ್ತು ಈ ಮಧ್ಯೆ, ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರವು ಈ ಯೋಜನೆಯ ಅನುಷ್ಠಾನವನ್ನು ಪ್ರಾರಂಭಿಸುವವರೆಗೆ ಎಲ್ಲಾ ಪಿಂಚಣಿದಾರರು ಮತ್ತು ಕುಟುಂಬ ಪಿಂಚಣಿದಾರರಿಗೆ ವೈದ್ಯಕೀಯ ಭತ್ಯೆಯಾಗಿ ತಿಂಗಳಿಗೆ ರೂ.500 ಪಾವತಿಸುವಂತೆ ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡುತ್ತದೆ (ಅಧ್ಯಾಯ 8.37).
13. ಪಿಂಚಣಿದಾರರು ಆತ ಅಥವಾ ಆಕೆಯು ಮರಣದ ಹೊಂದಿದಲ್ಲಿ, ಅವರ ಅಂತ್ಯಕ್ರಿಯೆ ವೆಚ್ಚಗಳನ್ನು ಭರಿಸಲು ರೂ.10,000 ಗಳ ಮೊತ್ತವನ್ನು ಪಿಂಚಣಿದಾರರ ನಾಮ ನಿರ್ದೇಶಿತನಿಗೆ ಪಾವತಿಸಲು ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಲಾಗಿದೆ (ಅಧ್ಯಾಯ 8.39).
14. ಕರ್ನಾಟಕ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರ (ಕುಟುಂಬ ಪಿಂಚಣಿ) ನಿಯಮಗಳು, 2002 ರಲ್ಲಿ ಮಹಿಳಾ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರು / ಪಿಂಚಣಿದಾರರು ತಮ್ಮ ಮಗು / ಮಕ್ಕಳನ್ನು ಕೆಲವು ಸಂದರ್ಭಗಳಲ್ಲಿ ಸಂಗಾತಿಯ ಬದಲಿಗೆ ಕುಟುಂಬ ಪಿಂಚಣಿಗೆ ನಾಮ ನಿರ್ದೇಶನ ಮಾಡಲು ಅವಕಾಶ ಕಲ್ಪಿಸಬಹುದು ಎಂದು ಆಯೋಗವು ಪ್ರಸ್ತಾಪಿಸಿದೆ (ಅಧ್ಯಾಯ 8.66).

15. ಆಯೋಗವು ಅಸ್ತಿತ್ವದಲ್ಲಿರುವ ಎಲ್ಲಾ ಭತ್ಯೆಗಳ ದರಗಳನ್ನು ಪರಿಶೀಲಿಸಿ, ಕೆಲವು ಅಸ್ತಿತ್ವದಲ್ಲಿರುವ ಭತ್ಯೆಗಳನ್ನು ಹೊಸ ವರ್ಗದ ನೌಕರರಿಗೆ ವಿಸ್ತರಿಸಲು ಮತ್ತು ಹೊಸ ಭತ್ಯೆಗಳನ್ನು ನೀಡಲು ಈ ಕೆಳಕಂಡ ಪ್ರಮುಖ ಶಿಫಾರಸ್ಸುಗಳನ್ನು ಮಾಡಿದೆ (ಅಧ್ಯಾಯ 7.5).

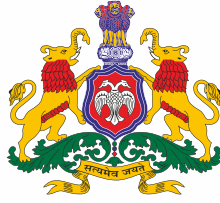
- ವೃಂದ ಸಿ ಮತ್ತು ಡಿ ನೌಕರರಿಗೆ ರಾಜ್ಯ ಗುಂಪು ವಿಮಾ ಯೋಜನೆಯ ಮಾಸಿಕ ವಂತಿಗೆಯನ್ನು ಶೇ.100 ರಷ್ಟು ಮತ್ತು ವೃಂದ ಎ ಮತ್ತು ಬಿ ನೌಕರರಿಗೆ ಶೇ.50 ರಷ್ಟು ಹೆಚ್ಚಿಸುವುದು (ಅಧ್ಯಾಯ 8.44).
- ಎ, ಬಿ ಮತ್ತು ಸಿ ಸ್ಥಳಗಳ ಮೂರು ವರ್ಗಗಳಿಗೆ ಅಸ್ತಿತ್ವದಲ್ಲಿರುವ ಶೇ.24, ಶೇ.16 ಮತ್ತು ಶೇ.8 ರಿಂದ ಪರಿಷ್ಕೃತ ಮೂಲ ವೇತನದ ಕನಿಷ್ಠ ಶೇ.20, ಶೇ.15 ಮತ್ತು ಶೇ. 7.5 ಕ್ಕೆ ಅನುಕ್ರಮವಾಗಿ ಮನೆ ಬಾಡಿಗೆ ದರಗಳನ್ನು ಪರಿಷ್ಕರಿಸಲಾಗಿದೆ. ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಲಾದ ಪರಿಷ್ಕೃತ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ, ಇದು 3 ವರ್ಗಗಳಿಗೆ ತಿಂಗಳಿಗೆ ರೂ.1,320, ರೂ.1,330 ಮತ್ತು ರೂ.690 ಅನುಕ್ರಮವಾಗಿ ಹೆಚ್ಚಳವಾಗಿರುವುದರಿಂದ ನಿಶ್ಚಳವಾಗಿ ಮನೆ ಬಾಡಿಗೆ ಭತ್ಯೆಯಲ್ಲಿ ಸುಮಾರು ಶೇ.40 ರಷ್ಟು ಹೆಚ್ಚಳವಾಗಿದೆ (ಅಧ್ಯಾಯ 7.18).
- ಬಿಬಿಎಂಪಿ ವ್ಯಾಪ್ತಿಯೊಳಗಿನ ವೃಂದ ಎ ಮತ್ತು ಬಿ ನೌಕರರಿಗೆ ಮಾಸಿಕ ಅಸ್ತಿತ್ವದಲ್ಲಿರುವ ನಗರ ಪರಿಹಾರ ಭತ್ಯೆಯನ್ನು ರೂ.600 ರಿಂದ ರೂ.900 ಕ್ಕೆ ಮತ್ತು ವೃಂದ ಸಿ ಮತ್ತು ಡಿ ನೌಕರರಿಗೆ ಮಾಸಿಕ ರೂ.500 ರಿಂದ ರೂ.750 ಕ್ಕೆ ಹೆಚ್ಚಿಸಲಾಗಿದೆ. ನಗರ ಸಮುಚ್ಚಯಗಳಾದ ಬೆಳಗಾವಿ, ಮಂಗಳೂರು, ಮೈಸೂರು, ಹಾಗೂ ಪುರಸಭೆಗಳಾದ ಹುಬ್ಬಳ್ಳಿ-ಧಾರವಾಡ ಮತ್ತು ಕಲಬುರಗಿ ನಗರಗಳ ವೃಂದ ಎ ಮತ್ತು ಬಿ ನೌಕರರಿಗೆ ಮಾಸಿಕ ರೂ.450 ರಿಂದ ರೂ.700 ಕ್ಕೆ ಮತ್ತು ವೃಂದ ಸಿ ಮತ್ತು ಡಿ ನೌಕರರಿಗೆ ಮಾಸಿಕ ರೂ.400 ರಿಂದ ರೂ.600 ಗಳಿಗೆ ನಗರ ಪರಿಹಾರ ಭತ್ಯೆಯನ್ನು ಪರಿಷ್ಕರಿಸಿದೆ (ಅಧ್ಯಾಯ 7.19).
- ಸಮವಸ್ತ್ರ, ಭತ್ಯೆ, ನಿಗದಿತ ಪ್ರಯಾಣ ಭತ್ಯೆ, ಸಾಗಣೆ ಭತ್ಯೆ, ರಾಜ್ಯದೊಳಗೆ ಮತ್ತು ಹೊರಗೆ ತಂಗುವುದಕ್ಕಾಗಿ ದಿನಭತ್ಯೆ, ವರ್ಗಾವಣೆ ಅನುದಾನ ಮತ್ತು ಹೊರ ರಾಜ್ಯ ಭತ್ಯೆ (ದೆಹಲಿ ಹೊರತುಪಡಿಸಿ ಇತರ ಸ್ಥಳಗಳಿಗೆ) ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಅಸ್ತಿತ್ವದಲ್ಲಿರುವ ದರಗಳಿಗಿಂತ ಶೇ.25 ರಷ್ಟನ್ನು ಮೇಲ್ಮುಖವಾಗಿ ಹೆಚ್ಚಿಸಿ ಪರಿಷ್ಕರಿಸಲಾಗಿದೆ (ಅಧ್ಯಾಯ 7.20).
- ಎಲ್ಲಾ ಇಲಾಖೆಗಳ ವಿಶೇಷ ಭತ್ಯೆಗಳನ್ನು ಸಮಗ್ರವಾಗಿ ಪರಿಶೀಲಿಸಿ, ಪರಿಷ್ಕರಿಸಿದೆ (ಅಧ್ಯಾಯ 7.38).
- ಆರೋಗ್ಯ ಮತ್ತು ಕುಟುಂಬ ಕಲ್ಯಾಣ ಇಲಾಖೆಯಲ್ಲಿನ ವೈದ್ಯರುಗಳಿಗೆ ನೀಡಲಾಗುತ್ತಿರುವ ವಿಶೇಷ ಭತ್ಯೆಯನ್ನು, ಪ್ರಸ್ತುತ ಇರುವ ವೈಪರೀತ್ಯಗಳನ್ನು ಸರಿಪಡಿಸುವ ಮೂಲಕ ಇಎಸ್‌ಐ ವೈದ್ಯರುಗಳಿಗೆ ಅವರ ಅರ್ಹತೆಗಳು ಮತ್ತು ಸೇವಾ ವರ್ಷಗಳ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ವಿಸ್ತರಿಸಲು ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಲಾಗಿದೆ (ಅಧ್ಯಾಯ 7.43).

- ಅಸ್ತಿತ್ವದಲ್ಲಿರುವ ಮೂಲ ವೇತನದ ಶೇ.5 ರಷ್ಟು ನಿಯೋಜನೆ ಭತ್ಯೆ / ವಿದೇಶಿ ಸೇವಾ ಭತ್ಯೆಯ ದರವನ್ನು ಹಾಗೇ ಉಳಿಸಿಕೊಂಡು, ಚಾಲ್ತಿಯಲ್ಲಿರುವ ರೂ.200 ಗಳ ಮಿತಿಯಿಂದ ಮಾಸಿಕ ರೂ.2,000 ರದ ಗರಿಷ್ಠ ಮಿತಗೊಳಪಟ್ಟು ಹೆಚ್ಚಿಸುವುದು (ಅಧ್ಯಾಯ 7.50).
16. ಪರಿಷ್ಕೃತ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಯಲ್ಲಿಯೂ ಶೇ.15 ರಷ್ಟು ಪ್ರಭಾರ ಭತ್ಯೆಯನ್ನು ಮುಂದುವರಿಸಲು ಆಯೋಗವು ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡುತ್ತದೆ (ಅಧ್ಯಾಯ 7.48).
17. ಇನ್ನು ಮುಂದೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಅಥವಾ ಅಗತ್ಯವಿಲ್ಲದ ಹಲವಾರು ಹುದ್ದೆಗಳಿಗೆ ವಿಶೇಷ ಭತ್ಯೆಗಳನ್ನು ರದ್ದುಪಡಿಸಲು ಪೊಲೀಸ್ ಇಲಾಖೆ ಮಾಡಿದ ಪ್ರಸ್ತಾವನೆಗೆ ಆಯೋಗವು ಸಹಮತ ವ್ಯಕ್ತಪಡಿಸಿದೆ (ಅಧ್ಯಾಯ 7.39).
18. ವಿಶೇಷ ಚೇತನ ನೌಕರರಿಗಾಗಿ ಆಯೋಗವು ಈ ಕೆಳಗಿನವುಗಳನ್ನು ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಿದೆ (ಅಧ್ಯಾಯ 7.61):
- ವಾಹನ ಭತ್ಯೆಯನ್ನು ಕೇವಲ ಅಂಧ ಮತ್ತು ಚಲನ-ವಲನ ವೈಕಲ್ಯತೆಯುಳ್ಳ ವಿಶೇಷ ಚೇತನ ನೌಕರರಿಗೆ ಸೀಮಿತಗೊಳಿಸುವ ಬದಲಾಗಿ ಎಲ್ಲಾ ವಿಶೇಷ ಚೇತನ ನೌಕರರಿಗೆ ಈ ಸೌಲಭ್ಯವನ್ನು ವಿಸ್ತರಿಸುವುದು.
 - ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರ ವಿಕಲ ಚೇತನ ಮಕ್ಕಳ ಶಿಕ್ಷಣ ಭತ್ಯೆಯನ್ನು ಪ್ರತಿ ಮಗುವಿಗೆ ತಿಂಗಳಿಗೆ ರೂ.1,000 ರಿಂದ ರೂ.2,000 ಕ್ಕೆ ಹೆಚ್ಚಿಸುವುದು.
 - ಬಡ್ತಿ ರಹಿತ ರೂ.50,000 ಮುಂಗಡ ಅಥವಾ ಸಲಕರಣೆಗಳ ಬೆಲೆ ಯಾವುದು ಕಡಿಮೆಯೋ ಅದನ್ನು 10 ಮಾಸಿಕ ಕಂತುಗಳಲ್ಲಿ ಮರುಪಡೆಯಬಹುದಾದ ಲ್ಯಾಪ್‌ಟಾಪ್‌ಗಳು, ಡಿಜಿಟಲ್ ಒತ್ತಾಸೆಗಳು, AI-ಚಾಲಿತ ಸ್ಟಾರ್ಟ್ ಗ್ಯಾಸ್‌ಗಳು ಮತ್ತು ಇತರ ಸಾಧನಗಳನ್ನು ಖರೀದಿಸಲು ಒದಗಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ.
 - ವಿಶೇಷ ಚೇತನ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಿಗಾಗಿ ವಿಶೇಷವಾಗಿ ವಿನ್ಯಾಸಗೊಳಿಸಲಾದ ಯಾವುದೇ ವಾಹನದ ಖರೀದಿಗೆ ಅಸ್ತಿತ್ವದಲ್ಲಿರುವ ಶೇ.30 ರಿಂದ ಶೇ.40ಕ್ಕೆ ವಾಹನ ದರದ ಗರಿಷ್ಠ ರೂ.60,000 ಕ್ಕೆ ಒಳಪಟ್ಟು ಸಬ್ಸಿಡಿಯನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸುವುದು.
19. ವಾಹನಗಳ ಖರೀದಿ ಮುಂಗಡಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಈ ಕೆಳಗಿನ ಶಿಫಾರಸುಗಳನ್ನು ಮಾಡಲಾಗಿದೆ.
- ಆಂತರಿಕ ದಹನ (ಐಸಿ) ಇಂಜಿನ್ ಹೊಂದಿರುವ ನಾಲ್ಕು ಚಕ್ರದ ವಾಹನಗಳಿಗೆ ಮುಂಗಡವನ್ನು ಈಗಿರುವ ರೂ.3 ಲಕ್ಷದಿಂದ ಗರಿಷ್ಠ ರೂ.6 ಲಕ್ಷಕ್ಕೆ ಹೆಚ್ಚಿಸುವುದು (ಅಧ್ಯಾಯ 7.66).
 - ಐಸಿ ಇಂಜಿನ್‌ಗಳನ್ನು ಹೊಂದಿರುವ ದ್ವಿಚಕ್ರ ವಾಹನಗಳಿಗೆ ಮುಂಗಡವನ್ನು ಈಗಿರುವ ರೂ.50,000 ದಿಂದ ಗರಿಷ್ಠ ರೂ.80,000 ಹೆಚ್ಚಿಸುವುದು (ಅಧ್ಯಾಯ 7.69).
20. ಆಯೋಗವು ಪರಿಸರ ಸ್ನೇಹಿ ವಾಹನಗಳ ಬಳಕೆಯನ್ನು ಬೆಂಬಲಿಸಲು ಮತ್ತು ಉತ್ತೇಜಿಸಲು ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಿದೆ:
- ಬೈಸಿಕಲ್ ಮುಂಗಡವನ್ನು ಗರಿಷ್ಠ ರೂ.10,000 ಕ್ಕೆ ಹೆಚ್ಚಿಸುವುದು (ಅಧ್ಯಾಯ 7.72).
 - ವಿದ್ಯುತ್ ಚಾಲಿತ ಬೈಸಿಕಲ್‌ಗಳಿಗೆ ಮುಂಗಡವನ್ನು ಗರಿಷ್ಠ ರೂ.30,000 ಕ್ಕೆ ಹೆಚ್ಚಿಸುವುದು (ಅಧ್ಯಾಯ 7.73).

- ವಿದ್ಯುತ್ ಚಾಲಿತ ದ್ವಿಚಕ್ರ ವಾಹನಗಳಿಗೆ ಮುಂಗಡವನ್ನು ಗರಿಷ್ಠ ರೂ.1.25 ಲಕ್ಷಕ್ಕೆ ಹೆಚ್ಚಿಸುವುದು (ಅಧ್ಯಾಯ 7.70).
 - ವಿದ್ಯುತ್ ಚಾಲಿತ ನಾಲ್ಕು ಚಕ್ರದ ವಾಹನಗಳಿಗೆ ಮುಂಗಡವನ್ನು ಗರಿಷ್ಠ ರೂ.10ಲಕ್ಷಕ್ಕೆ ಹೆಚ್ಚಿಸುವುದು (ಅಧ್ಯಾಯ 7.67).
21. ಗಣಕಯಂತ್ರ ಮುಂಗಡವನ್ನು ಗರಿಷ್ಠ ರೂ.60,000 ಕ್ಕೆ ಪರಿಷ್ಕರಿಸುವುದು (ಅಧ್ಯಾಯ 7.75).
 22. ಸೋಲಾರ್ ವಾಟರ್ ಹೀಟರ್, ಸೋಲಾರ್ ಕುಕ್ಕರ್, ಮೊಪೆಡ್ ಮತ್ತು ಮೋಟಾರು ವಾಹನಗಳ ದುರಸ್ತಿ ಮತ್ತು ಉಪಕರಣಗಳಿಗೆ ಮುಂಗಡಗಳನ್ನು ಸ್ಥಗಿತಗೊಳಿಸುವುದು (ಅಧ್ಯಾಯ 7.76).
 23. ವೃಂದ ಎ ನೌಕರರಿಗೆ ಗರಿಷ್ಠ ರೂ.65 ಲಕ್ಷ ಮತ್ತು ಇತರ ನೌಕರರಿಗೆ ರೂ.40 ಲಕ್ಷಗಳ ಗೃಹ ನಿರ್ಮಾಣ ಭತ್ಯೆಯನ್ನು ಪರಿಷ್ಕರಿಸಿದೆ (ಅಧ್ಯಾಯ 7.78).
 24. ನೌಕರರ ಸೇವಾವಧಿಯಲ್ಲಿ ರಜೆ ಪ್ರಯಾಣ ಭತ್ಯೆಯ ಪ್ರಯೋಜನವನ್ನು ಎರಡು ಬಾರಿಯಿಂದ ಮೂರು ಬಾರಿಗೆ ಹೆಚ್ಚಿಸುವುದು (ಅಧ್ಯಾಯ 7.84).
 25. ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರ ತರಬೇತಿಯ ಗುಣಮಟ್ಟವನ್ನು ಸುಧಾರಿಸುವುದಕ್ಕೆ ಹೆಚ್ಚಿನ ಆದ್ಯತೆಯನ್ನು ನೀಡಬೇಕೆಂದು ಗುರುತಿಸಿ, ತರಬೇತಿ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿನ ಅಧ್ಯಾಪಕರ ಗುಣಮಟ್ಟವನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸಲು, ಎಲ್ಲಾ ಸರ್ಕಾರಿ ತರಬೇತಿ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿ ನಿಯೋಜಿತ ಅಥವಾ ಅಧ್ಯಾಪಕರಾಗಿ ನೇಮಕಗೊಂಡ ನೌಕರರಿಗೆ ಅಸ್ತಿತ್ವದಲ್ಲಿರುವ ವಿಶೇಷ ಭತ್ಯೆಯನ್ನು ಶೇ.25 ಕ್ಕೆ ಹೆಚ್ಚಿಸುವುದು (ಅಧ್ಯಾಯ 7.56).
 26. ಇಲಾಖೆಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಅಸ್ತಿತ್ವದಲ್ಲಿರುವ ಭತ್ಯೆಗಳನ್ನು ನಿಯಮಿತವಾಗಿ ಪರಿಶೀಲಿಸಲು ಮತ್ತು ಖಾತರಿಯಿಲ್ಲದವುಗಳನ್ನು ತೆಗೆದುಹಾಕಲು, ಆರ್ಥಿಕ ಇಲಾಖೆ, ಡಿಪಿಎಆರ್ ಮತ್ತು ಸಂಬಂಧಪಟ್ಟ ಆಡಳಿತ ಇಲಾಖೆಗಳು ಸ್ಥಾಯಿ ಸಮಿತಿಯನ್ನು ರಚಿಸುವ ಅಗತ್ಯತೆಯನ್ನು ಪ್ರಸ್ತಾಪಿಸಿದೆ. ಯಾವುದೇ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ, ಈ ಸ್ಥಾಯಿ ಸಮಿತಿಯು ನಿರ್ದಿಷ್ಟವಾಗಿ ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡದ ಹೊರತು ಯಾವುದೇ ಹೊಸ ಭತ್ಯೆಯನ್ನು ಪರಿಚಯಿಸತಕ್ಕದ್ದಲ್ಲ (ಅಧ್ಯಾಯ 7.7).
 27. ಪೋಷಕರು ಅಥವಾ ಅತ್ತೆ/ಮಾವಂದಿರು ಅಥವಾ ಕುಟುಂಬದ ಹಿರಿಯರು ಅಥವಾ ಗಂಭೀರ ಅನಾರೋಗ್ಯದಿಂದ ಬಳಲುತ್ತಿರುವ ಸಣ್ಣ ಮಕ್ಕಳನ್ನು ಆರೈಕೆ ಮಾಡಲು ನೌಕರರಿಗೆ ಆರೈಕೆ ರಜೆ ಎಂಬ ಹೊಸ ಪ್ರಯೋಜನವನ್ನು ಒದಗಿಸಬೇಕೆಂದು ಹಾಗೂ ರಜೆಯ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ ಶೇ.50 ರಷ್ಟು ವೇತನದೊಂದಿಗೆ ಈ ರಜೆಯ ಗರಿಷ್ಠ ಅವಧಿಯು 180 ದಿನಗಳಿಗೆ (6 ತಿಂಗಳುಗಳು) ನಿಗದಿಪಡಿಸಲು ಆಯೋಗವು ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಿದೆ (ಅಧ್ಯಾಯ 7.89).
 28. ಸೇವೆಗೆ ಸೇರುವ 60 ದಿನಗಳ ಮೊದಲು ಮಗುವಿಗೆ ಜನ್ಮ ನೀಡಿದ ಮಹಿಳಾ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರಿಗೆ ಸೇವೆಗೆ ಸೇರುವ ಸಮಯದಲ್ಲಿ ನವಜಾತ ಶಿಶುವಿನ ಆರೈಕೆಯ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ ಇರುವವರಿಗೆ 18 ವಾರಗಳ ಹೆರಿಗೆ ರಜೆಯನ್ನು ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಿದೆ (ಅಧ್ಯಾಯ 7.92).

29. ಕೆಲಸ-ವಿರಾಮ ಸಮತೋಲನವನ್ನು ಸುಧಾರಿಸಲು ಮತ್ತು ಆ ಮೂಲಕ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರ ಕೆಲಸದ ಗುಣಮಟ್ಟವನ್ನು ಸುಧಾರಿಸಲು ಸರ್ಕಾರವು ಐದು ದಿನಗಳ ಕೆಲಸದ ವಾರವನ್ನು ಪರಿಚಯಿಸಬೇಕೆಂದು ಆಯೋಗವು ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಿದೆ (ಅಧ್ಯಾಯ 9.42).
30. ಆಡಳಿತಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಪರಿಸರ ಸಾಮಾಜಿಕ ಮತ್ತು ಆಡಳಿತ (ESG) ತತ್ವಗಳು ಮತ್ತು ಸುಸ್ಥಿರ ತಂತ್ರಜ್ಞಾನದಲ್ಲಿನ ಇತ್ತೀಚಿನ ಬೆಳವಣಿಗೆಗಳೊಂದಿಗೆ ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಿಗೆ ಪರಿಚಿತರಾಗಲು ಡಿಪಿಎಆರ್ ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳಬೇಕಾದ ಸಚಿವಾಲಯ ಮತ್ತು ಕ್ಷೇತ್ರ ಮಟ್ಟದ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರ ಸಂಪೂರ್ಣ ಸ್ಪೆಕ್ಟ್ರಮ್ ಅನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿರುವ ಸಮಗ್ರ ತರಬೇತಿ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮವನ್ನು ಆಯೋಗವು ಬಲವಾಗಿ ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡುತ್ತದೆ (ಅಧ್ಯಾಯ 9.56).

* * * * *



GOVERNMENT OF KARNATAKA

Report of the 7th State Pay Commission
Volume I

March 2024

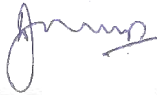
PREFACE

It is with a sense of responsibility and satisfaction that we are submitting the Report of the 7th State Pay Commission to the State Government. There are around five lakh State Government employees and another five lakh pensioners in Karnataka today who are directly affected by the recommendations of the Commission. The Commission has had to balance the demands of the employees, understandably ambitious at times, with the financial space available in the State Budget to meet comfortably the overall increase in employee wage bill consequent upon the revision recommended by us. In doing so, we have stayed away from subjective and speculative considerations and made our recommendations based on the merits of the demands and the ground reality.

Most importantly, we have recommended a mechanism for migrating from the State pay structure to one based on the central pay structure, as we were tasked to, and believe that if Karnataka opts to migrate to it, the State would be in sync with the centre and several other states in the matter of pay revision and (would) have also taken care of a major and long-standing demand of State Government employees.



Sudhakar Rao
Chairman



P B Ramamurthy
Member



Shrikant B Vanahalli
Member



Hephysiba Rani Korlapati
Secretary

CONTENTS

Preface	I
Abbreviations	III - IV
List of Tables	V - VIII
Chapter 1 Introduction	1-16
Chapter 2 Structure, Coverage and Trends in Government Employment	17-30
Chapter 3 Financial Resources of the State	31-46
Chapter 4 Equivalence and Pay Parity	47-80
Chapter 5 The New Pay Structure	81-104
Chapter 6 Migration to Central Government Pay Structure	105-120
Chapter 7 Allowances, Advances and Other Benefits	121-164
Chapter 8 Pension and Pensionary Benefits	165-184
Chapter 9 General Observations and Suggestions	185-200
Chapter 10 Financial Implications of Pay Revision	201-202
Chapter 11 Summary of Recommendations	203-208
Annexures	209-286
Acknowledgements	287-290

ABBREVIATIONS

ACS	Additional Chief Secretary
AE	Advance Estimates
AEBA	Aadhar Enabled Biometric Attendance
AICPI / AIACPI	All-India Consumer Price Index / All-India Average Consumer Price Index
AICTE	All India Council for Technical Education
AIS	Annual Information Statement
ARC	Administrative Reforms Commission
ATI	Administrative Training Institute
BBMP	Bruhath Bengaluru Mahanagara Palike
BC	Backward Classes
BE	Budget Estimates
BMP	Bangalore Mahanagara Palike
BWSSB	Bangalore Water Supply and Sewerage Board
CAGR	Compound Annual Growth Rate
CCA	City Compensatory Allowance
CCS	Central Civil Services
CPC	Central Pay Commission
CRA	Central Recordkeeping Agency
CU / PCU	Consumption Unit / Per Consumption Unit
DA	Dearness Allowance
DCRG	Death Cum Retirement Gratuity
DDO	Drawing & Disbursement Officer
DG & IG	Director General & Inspector General
DOP&PW	Department of Pensions & Pensioners Welfare
DPAR	Department of Personnel and Administrative Reforms
DTI	District Training Institute
ESG	Environment, Social and Governance
ESI	Employees State Insurance
FAO	Food and Agricultural Organization
FD	Finance Department
FRE	First Revised Estimates
FTA	Fixed Travel Allowance
FY	Fiscal Year / Financial Year
GDP	Gross Domestic Product
GIS	Group Insurance Scheme
GoI	Government of India

GoK	Government of Karnataka
GSDP	Gross State Domestic Product
H&FW	Health and Family Welfare
HRA	House Rent Allowance
HRMS	Human Resources Management System
IAS	Indian Administrative Service
ILC	Indian Labour Conference
ISO	International Organisation for Standardisation
IW	Industrial Workers
KCSR	Karnataka Civil Services Rules
KFRA	Karnataka Fiscal Responsibility Act
KGSDP	Karnataka's Gross State Domestic Product
KSGEA	Karnataka State Government Employees' Association
LTC	Leave Travel Concession
MTFP	Medium-Term Fiscal Plan
NJPC	National Judicial Pay Commission
NPCSCB	National Programme for Civil Services Capacity Building
NPS	National Pension Scheme
NSDP	Net State Domestic Product
NSSF	National Small Savings Fund
OASIS	Old Age Social and Income Security
OPS	Old Pension Scheme
PC / SPC	Pay Commission / State Pay Commission
PFRDA	Pension Fund Regulatory & Development Authority
RBI	Reserve Bank of India
RDPR	Rural Development and Panchayat Raj
RE	Revised Estimates
SBI	State Bank of India
SLW	Systematic Lumpsum Withdrawal
SOTR	State Own Tax Revenue
SPC	State Pay Commission
SRE	Second Revised Estimates
ToR	Terms of Reference
UGC	University Grants Commission

LIST OF TABLES

SN	Table Number	Subject	Page Number
1.	Table 1.1	Previous Pay Commissions	8
2.	Table 2.1	Employees and Pensioners Covered by 7 th State Pay Commission	17
3.	Table 2.2	Sanctioned Posts and Working Strength of Employees of Major Departments	18
4.	Table 2.3	Pay Scales and Distribution of Employees	18
5.	Table 2.4	Working Strength of Employees in Urban Local Bodies	20
6.	Table 2.5	Employees covered by Grant-in-Aid from State Government	20
7.	Table 2.6	Non-teaching Staff working in different Universities in the State	21
8.	Table 2.7	Pensioners and Family Pensioners as on 31.03.2023	22
9.	Table 2.8	Department-wise Staff Strength during 2017-18 and 2023-24	22
10.	Table 2.9	Expenditure on Salaries and Pensions over last three decades in Karnataka	27
11.	Table 2.10	Expenditure on Grant-in-Aid to Different Educational Institutions from 2018-19 to 2022-23	28
12.	Table 2.11	Proportion of Government Employees to Projected Population during 2023	28
13.	Table 2.12	% of Women Employees in State Government in last 5 years	29
14.	Table 2.13	Representation of Differently Abled Employees in Government	30
15.	Table 3.1	Growth of Karnataka GSDP and GDP at current prices from 2011-12 to 2023-24	32

SN	Table Number	Subject	Page Number
16.	Table 3.2	Per Capita Income of Karnataka and All-India at Current Prices	32
17.	Table 3.3	State's Revenues and Expenditures (2011-2023)	34
18.	Table 3.4	Growth of Revenue Receipts and GSDP of Karnataka	35
19.	Table 3.5	Major Components of Revenue Receipts of Karnataka	36
20.	Table 3.6	Proportion of Development and Non-Development Expenditure to Total Expenditure	37
21.	Table 3.7	Expenditure on Salaries and Pensions as a Proportion of Total Revenue Expenditure	38
22.	Table 3.8	Fiscal Liability and its ratio to GSDP	39
23.	Table 3.9	State-wise Committed Expenditure as % of GSDP	39
24.	Table 3.10	Revenue and Capital Expenditure of Karnataka	40
25.	Table 3.11	Annual Percentage Change in Expenditure on Salaries and Pensions Consequent to Implementation of Recommendations of Previous Pay Bodies	41
26.	Table 3.12	Trend-based Estimates of Fiscal Indicators from 2013-14 to 2022-23	42
27.	Table 3.13	Medium Term Projections 2024-2028	43
28.	Table 4.1	Karnataka State Government Pay Scales 2017	48
29.	Table 4.2	Pay Scales of Central Government Employees in 1996, 2006 & 2016	50
30.	Table 4.3	Pay Scales of Tamil Nadu	59
31.	Table 4.4	Pay Scales of Maharashtra	60
32.	Table 4.5	Pay Scales of Punjab	63
33.	Table 4.6	Pay Scales of GoI and GoK in 1986	65
34.	Table 4.7	Pay Scales of GoI in 1996 and GoK in 1998	68
35.	Table 4.8	Near Parity between GoI and GoK Scales of 1986 and 1996/1998	70

SN	Table Number	Subject	Page Number
36.	Table 4.9	Evolution of GoI Pay Scales from 1986 to 2016	73
37.	Table 4.10	Evolution of GoK Pay Scales from 1986 to 2017	75
38.	Table 4.11	State Pay Scales of 2017 Having Near Parity with GoI Pay Levels of 2016	77
39.	Table 5.1	Calculation of Minimum Pay by 7 th CPC	86
40.	Table 5.2	Minimum Wage Determined by 11 th Pay Revision Commission of Andhra Pradesh	87
41.	Table 5.3	Calculation of Minimum Pay by 6 th Karnataka State Pay Commission	90
42.	Table 5.4	Consumption Expenditure as per Aykroyd Formula on 01.07.2022	92
43.	Table 5.5	Expenditure for Non-Food Items on 01.07.2022	93
44.	Table 5.6	Calculation of Minimum Pay on 01.07.2022	93
45.	Table 5.7	Existing and Recommended Pay Structure of GoK	98
46.	Table 5.8	Existing Pay Scales and Corresponding New Pay Scales of GoK	99
47.	Table 6.1	GoI & GoK Pay Scales – Parity Analysis	105
48.	Table 6.2	Minimum GoI Pay on 01.01.2026 (based on assumptions)	108
49.	Table 6.3	Starting Pay for Different Pay Levels of GoI	109
50.	Table 6.4	Parity Analysis with assumptive Pay Levels of GoI as on 01.01.2026 and Recommended Pay Scales of GoK 2024	109
51.	Table 6.5	Initial Pay of Assumptive GoK Pay Scales and GoI Pay Levels as on 01.01.2026	111
52.	Table 6.6	Minimum Pay of State Pay Levels – Recommended, Assumptive and Post-Migration	112
53.	Table 6.7	Pay Matrix for Migration to Central Pay Structure on 01.01.2026	115
54.	Table 7.1	Rates of House Rent Allowance (HRA)	125

SN	Table Number	Subject	Page Number
55.	Table 7.2	City Compensatory Allowance (CCA)	126
56.	Table 7.3	Rates of Uniform Allowance	126
57.	Table 7.4	Rates of Fixed Travel Allowance (FTA)	130
58.	Table 7.5	Rates of Conveyance Allowance	131
59.	Table 7.6	Classification of Employees	131
60.	Table 7.7	Entitlement of Travel by Train	131
61.	Table 7.8	Entitlement of Travel by Road	132
62.	Table 7.9	Entitlement of Daily Allowance	133
63.	Table 7.10	Entitlement of Daily Allowance and Daily Allowance at Special Rates	133
64.	Table 7.11	Entitlement of Transfer Grant	134
65.	Table 7.12	Entitlement of Road Mileage Allowance for Transportation of Personal Effects	135
66.	Table 7.13	Recommended Revision of Special Allowances of All Departments	137
67.	Table 7.14	Special Allowances to Medical and Veterinary Officers / Doctors	152
68.	Table 7.15	Special Allowance to Employees Posted / Deputed as Faculty to Training Institutions	156
69.	Table 8.1	Minimum and Maximum Pension / Family Pension Recommended by Previous Pay Bodies	167
70.	Table 8.2	Prominent Pensionary Benefits	167
71.	Table 8.3	Comparison of Minimum and Maximum Pension in Neighbouring States and Government of India	170
72.	Table 8.4	Recommended Revision in Monthly Contribution for Group Insurance Scheme	175
73.	Table 10.1	Additional Expenditure due to Revision of Pay, Pension and Allowances	201

CHAPTER 1

INTRODUCTION

“Public administration is a broad-ranging and amorphous combination of theory and practice; its purpose is to promote a superior understanding of government and its relationship with the society it governs, as well as to encourage public policies more responsive to social needs and to institute managerial practices attuned to effectiveness, efficiency and the deeper human requisites of the citizenry.”

- Nicholas Henry

1. Government wage bill is relatively large both in relation to GDP and total governmental spending, across countries. This is true of central and state governments in India too, the proportion being 1.76% of GDP and 12.16% of total spending for the centre in FY 2022-23 and 3.52% of GSDP and 27.28% of total spending for Karnataka during the same year. These percentages have been increasing steadily over the years, as can be expected of a growing economy and the consequent pressures to expand government services in new areas such as achieving Sustainable Development Goals or tackling climate change.
2. The responsibility for providing timely and quality public services, both regulatory and developmental, to citizens rests on government employees. Governments in turn are expected to address the well-being of their employees with reasonable and acceptable compensation for their services. Employee compensation is reviewed periodically to factor in changes in the conditions and nature of work, through different means in different countries. In India, this is done through pay commissions or official pay committees from time to time. Thus, it has been the practice that the Government of India notifies a central pay commission for its employees every ten years and state governments constitute state pay commissions for their employees, typically at intervals of five to seven years.
3. On November 19, 2022 the State Government of Karnataka notified the constitution of the Seventh State Pay Commission with following members:
 1. Shri Sudhakar Rao, IAS (Retd.) Chairman
 2. Shri P B Ramamurthy, IAS (Retd.) Member
 3. Shri Shrikant B Vanahalli, Member
Principal Director (Retd.),
State Audit & Accounts Dept.
 4. Smt Hephsiba Rani Korlapati, IAS Secretary
Joint Secretary, Government of Karnataka
(since promoted as Additional Secretary, GoK)

4. The Terms of Reference assigned to the Commission are:

- (a) To examine the present pay structure of employees of the State Government (excluding those who are on the UGC/AICTE/ICAR/NJPC scales of pay), Aided Educational Institutions, Local Bodies and Non-teaching Staff of the Universities taking into account the total packet of benefits including death-cum-retirement benefits available to the employees and to recommend new pay structure which may be feasible;
- (b) To examine the feasibility of adopting the Central Government pay structure by determining the equivalence of posts between the different cadres in the Central and State Governments;
- (c) To examine and determine the Dearness Allowance formula to be adopted by the State Government;
- (d) To examine the quantum of various allowances including House Rent Allowance, City Compensatory Allowance, etc. and Leave Travel Concession and Medical Attendance facilities and to suggest changes which may be feasible;
- (e) To examine revision of pension and pensionary benefits;
- (f) To examine such other matters as may be entrusted / referred by the State Government.

The government order constituting the Commission is at Annexure I of this report.

5. Subsequently, on March 8, 2023, State¹ Government extended the scope of work of the Commission to include revision of pay² and allowances of the employees working in the Karnataka Governor's Secretariat, Karnataka Legislature, Karnataka Public Service Commission, Karnataka State Administrative Tribunal and Karnataka Lokayukta (Annexure II).

¹ It may be noted that strictly for the purpose of easy reference, since the words State and Commission keep surfacing in the report in various contexts, we have chosen to use a capital S to refer to the State Government of Karnataka and a capital C to refer to the Seventh State Pay Commission in order to distinguish the two from other states and commissions, when they appear in isolation.

² Although the word pay generally refers to, especially in the context of the work of pay bodies, the amount drawn every month by a government servant as payment for the work he or she does by virtue of the government post or assignment held by him or her, we have in the report used the word pay, salary, wages, compensation, emoluments and so on, interchangeably irrespective of the fact that the strict dictionary meaning of these words may not be exactly similar.

6. The Commission, which was initially given six months' time to submit its report, assumed office technically on November 21, 2022. However, office space for the Commission was ready only by January 20, 2023. Similarly, while adequate staff for the Commission was provided by the Government, most of them could join the Commission office only after the conclusion of the budget session of the State Assembly on February 24, 2023. During this period, the Commission had several rounds of internal deliberations and met with the officers of the State Finance Department and retired officers familiar with the work of previous pay bodies.
7. On March 29, 2023, the Election Commission of India announced the calendar of events for elections to the State Assembly. Consequently, the Model Code of Conduct came into operation with immediate effect and continued to be in force till the completion of the election process on May 15, 2023. The Commission decided that during this period meetings would not be held with employees' associations. Similarly, the planned schedule of meetings with officers of the secretariat and heads of department too had to be deferred with many in the government engaged in election work. Given this situation it became necessary to extend the term of the Commission which the government did on May 19, 2023 giving the Commission another six months' time to submit its report (Annexure III).
8. For determining the procedure that it would adopt to obtain information from various departments and other relevant entities, the Commission studied the practices adopted by previous pay commissions of the State and pay commissions of some other states as also central pay commissions and chose to adopt more or less a similar procedure. To begin with, the Commission prepared seven detailed questionnaires and sought responses to them from different stakeholders in the following manner:
 1. Questionnaire A - for Government Employees and Pensioners
 2. Questionnaire B - for Additional Chief Secretaries / Principal Secretaries /
Secretaries to Government
 3. Questionnaire C - for Heads of Departments
 4. Questionnaire D - for Non-Teaching Staff of Universities
 5. Questionnaire E - for Aided Educational Institutions
 6. Questionnaire F - for Local Bodies
 7. Questionnaire G - for General Public

9. The questionnaires covered a host of issues pertaining to staffing pattern, categories of staff, conditions of service, recruitment procedures, nature of duties, scales of pay and emoluments of employees and related subjects in respect of all departments coming within the purview of the Commission's work. The Commission also sought suggestions on measures to improve employee productivity and efficiency as also resource mobilization and reduction of expenditure in administration. In order to facilitate the timely flow of information to the Commission, all government departments and related organizations were requested to appoint nodal officers. The Commission dealt extensively with the Human Resources Management System (HRMS) Division of the State Government and Khajane-II, the integrated financial management system to obtain critical data relating to pay and allowances paid to employees of various cadres and pensioners.
10. The questionnaires along with a background note were published in the Karnataka Gazette (part-1) dated January 17, 2023 and given wide publicity in newspapers and other media and also made available on the Commission's website. The questionnaires and the background note are at Annexure IV of this report.
11. It may be noted that the Commission did not restrict the exercise of eliciting responses to the questionnaires to government and semi-government bodies alone. As already stated, a specific questionnaire was prepared seeking the views of the general public. The entire set of questionnaires was also sent to Members of Parliament, Ministers of State Government and Members of the State Legislative Assembly and State Legislative Council to keep them informed of the scope of study of the Commission and to obtain their views and opinions, if any, on its terms of reference. Further, the questionnaires and the background note were sent to all the newly elected members of the State Assembly post May '23 General Elections. It was however essentially the demands of employees conveyed through their associations and views of the senior officers of the State Government that formed the core of the Commission's deliberations. This meant that the Commission had to have several meetings with the representatives of associations of employees and pensioners and also secretaries to the State Government and heads of departments to discuss and deliberate upon the issues they had raised in their replies to the questionnaires. Also, since the recommendations of the Commission were to be made keeping in view the likely space available for salary, pension and allowances within the State's financial resources in the coming five years, Professor Gayithri K, an expert on State finances was entrusted with the study of the likely trends of resource mobilization and expenditure of the State Government over this period.

12. The setting up of the 7th State Pay Commission seems to have been under consideration by the State Government since May 2022, as would appear from the various statements made by the then Hon'ble Chief Minister on different occasions from that time onwards. It was eventually on November 11, 2022 that the Chief Minister announced at a meeting with the Press that a pay commission would be constituted under the chairmanship of former Chief Secretary Shri Sudhakar Rao. The formal order to this effect was issued by the Finance Department on November 19, 2022, with a time frame of 6 months to submit its report.
13. It may be pertinent to mention here that previous pay commissions of Karnataka have taken more than eight months at least to submit their reports to the government. Even though the terms of reference of commissions are generally similar, arriving at a commission's recommendations requires it to follow an elaborate procedure of consultation with employees' associations and representatives, government officers, subject matter specialists, as also make a detailed study of the extant issues as they have evolved over the years and as they exist in the central government and neighboring states. This, as stated above, is a time-consuming process.
14. The presentation of the budget for FY 2023-24 in February 2023 [along with the Medium-Term Fiscal Plan (MTFP) for the period 2023-27] and the operation of the Model Code of Conduct between March 29 and May 15, 2023 obviously affected the pace of work of the Commission. A new government assumed office on May 20, 2023. It announced several major new policy initiatives having a significant impact on State finances. This was reflected in the fresh budget presented by the new government for FY 2023-24 in July 2023. Although a modified MTFP was not presented along with the new budget, the financial projections made in the budget required the Commission to take cognizance of them in order to determine afresh the fiscal space available for the implementation of the Commission's recommendations.
15. The February 2023 budget speech did not allude to the 7th State Pay Commission even though it had already been constituted. Rightly or wrongly, government employees felt that the budget speech should have referred to it and should have also made explicit provision for the implementation of the Commission's recommendations especially since five years had elapsed after implementation of the recommendations of the last pay commission. Since the budget did not also refer to any financial relief for government employees in FY 2023-24, employees commenced purportedly an indefinite strike seeking interim relief.

16. This Commission was cognizant of the developments that had been taking place and, anticipating that an interim report might be required from it in view of the employees' threat of agitation, it spent the last week of February 2023 to assess what could be an acceptable interim relief (based on its initial assessment of financial resources available). The Commission arrived at the conclusion that an interim relief of around 15% of the basic pay, with a minimum relief of Rs.3,000 (being 17.65% of the minimum pay in the starting grade) would be in order and could be subsumed in its final recommendations. In the event, the State Government announced a 17% increase in basic pay across the entire spectrum as interim relief (Annexure V). Thus, apart from the financial space available with the government over the next five years, the Commission also had to take into account the 17% interim relief while making its final recommendations.
17. The State Budget presented by the new government in July 2023 listed out several new schemes and programmes with large financial outlays changing the contours of the February 2023 budget significantly. However, it did not recast the MTFP that was presented with the February 2023 budget, perhaps for want of time even though it would have been quite obvious that many of the financial projections made by the Finance Department for the next 4 to 5 years would undergo major changes. Since the Commission needed these mid-term projections, it had requested the Finance Department for the recalibrated projections. In the event, the government gave the Commission a second extension indicating March 15, 2024 as the terminal date for the term of the Commission (Annexure VI). Consequently, the recast MTFP, presented along with the February 16, 2024 budget, thus became available to the Commission, relevant figures from which have been incorporated in the report.
18. The second extension was fortuitous in that it enabled us to study the report given by the Karnataka Administrative Reforms Commission-2 (KARC-2), which submitted the last volume of its report in March 2024. We have gone through the recommendations made by KARC-2 and commented on such of them as are related to the terms of reference of this Commission, either reiterating what they have recommended or expressing our inability to agree, as the case may be. On some recommendations of KARC-2, such as those that pertain to procedural changes in the sanction of stagnation increments and time-bound promotions, which are not within the scope of work of this Commission but were referred to us by the Finance Department, we have offered our comments. KARC-2 has also recommended in several instances the providing of additional benefits such as two-wheelers and certain quantum of petrol to few specified cadres of field officials. While such recommendations do indeed constitute additional compensation for the employee, we have only commented

on the merits of the recommendations but have opined that the department concerned would have to take the final call on them.

19. We are highlighting all these developments also to comment on whether there is a need to announce a new pay commission every five years. While it is generally true that government employees tend to demand revision of pay and emoluments once every five years, there is no hard and fast rule that the State Government has to constitute a pay commission every five years. Needless to say, apart from the demand of employees, the health of government finances, the overall state of the economy and administrative convenience ought to be considered while determining the timing of setting up a new commission. To elaborate, the 6th State Pay Commission constituted on 01.06.2017 submitted its first set of final recommendations (which focused on the new pay structure and allowances) on 18.01.2018. The State Budget for FY 2018-19 was presented on 16th February 2018 and could take into account the financial implications of the commission's recommendations. General Elections to the State Assembly were held in May 2018, well after the 6th SPC submitted its report and after the decision on most of its recommendations had been taken. In contrast, State assembly elections took place mid-way during the tenure of this Pay Commission and three budgets with different budgetary estimates were also presented during this period. It would thus appear that announcing the constitution of a pay panel merely because five years have elapsed after the previous one and that too, on the eve of General Elections is best avoided. Clearly, both from the point of view of streamlining the time required for a commission to submit its report and to factor in its recommendations in the State budget, rather than acceding to the demand that a pay commission or an official pay committee should be set up precisely every five years, the constitution should depend on the urgency of the need for revision of pay of employees (which in turn would be influenced by several factors such as state of the economy and rise in prices), fiscal situation in the State and relevant administrative considerations.

Previous Pay Commissions

20. The pay structure as it exists today in the State, the revision of which we have been tasked with, has evolved over the years and is the result of the recommendations made by various pay bodies of Karnataka over the years. Some of the salient recommendations made by state pay commissions and official pay committees over the years have been briefly reproduced below and provide a broad picture as to how matters relating to government wages have evolved over the years in Karnataka.

21. After the passage of the States' Reorganization Act, the Government of India constituted the Fazl Ali Commission in December 1953 to recommend the reorganization of state boundaries. Following its recommendations, submitted in September 1955, the linguistically united Mysore State (renamed Karnataka in 1973) came into existence on 1st November 1956. Since then and to date, the government has appointed eleven pay bodies to look into the revision of pay scales of State employees, the chronology of which is shown in Table 1.1.

Table 1.1 Previous Pay Commissions				
SN	Commission / Committee	Chairman	Date of Constitution	Date of Implementation of Revised Pay Scales
1	Official Pay Committee	--	1956	01.01.1957
2	Official Pay Committee	--	1960	01.01.1961
3	First Pay Commission	Justice T K Tukol	17.11.1966	01.01.1970
4	Second Pay Commission	Justice Narayana Pai A	13.08.1974	01.01.1977
5	Cabinet Sub Committee	Shri M Veerappa Moily, Finance Minister	31.03.1981	01.01.1982
6	Third Pay Commission	Justice B Venkataswamy	23.01.1986	01.07.1986
7	Fourth Pay Commission	Justice K Jagannatha Shetty	26.02.1992	01.07.1993
8	Official Pay Committee	Shri C Gopala Reddy, Principal Secretary to Govt., Finance Department	05.02.1998	01.04.1998
9	Fifth Pay Commission	Shri C Gopala Reddy, Additional Chief Secretary to Govt. (Retd.)	21.06.2005	--
		Shri M B Prakash, Additional Chief Secretary to Govt. (Retd.)	03.08.2006	01.07.2007
10	Official Pay Committee	Shri Subir Hari Singh, Additional Chief Secretary to Govt. & Development Commissioner	15.06.2011	01.04.2012
11	Sixth Pay Commission	Shri M R Sreenivasa Murthy, Additional Chief Secretary to Govt. (Retd.)	01.06.2017	01.04.2018

Official Pay Committees, 1956 and 1960

22. The new state of Mysore was formed by the merger of the former state of Coorg, the districts of Bellary and Dakshina Kannada and Kollegal taluk from the erstwhile state of Madras, the districts of Belgaum, Bijapur, Dharwad, and Uttara Kannada from the erstwhile state of Bombay, and the districts of Raichur, Gulbarga, and Bidar from the erstwhile state of Hyderabad with the erstwhile state of Mysore. Understandably, there were considerable variations in the service conditions and pay scales of employees from these different areas under different administrations and there was an urgent need to bring about uniformity in the pay structure applicable to all employees of the newly formed State, which was the task assigned to the official pay committee of 1956. The recommendations of the committee were implemented with effect from 01.01.1957.
23. Persisting anomalies and disparities in pay scales between different regions in the State on the one hand and the acceptance of the recommendations of the 2nd central pay commission by the Government of India and implementation of pay revision with effect from 01.01.1959 for central government employees leading to substantial disparity in pay and allowances between the central and State Government employees on the other, made it necessary for the State Government to constitute the second official pay committee in 1960. The recommendations of the committee were implemented in the State from 01.01.1961.

First State Pay Commission, 1966

24. The first state pay commission was constituted by the Government of Karnataka under the chairmanship of Justice Shri T K Tukol, a retired judge of Karnataka High Court on 17.11.1966. The commission's report was submitted on 02.12.1968. The government accorded approval to the recommendations and implemented them with certain modifications on 01.01.1970. Major recommendations were:
- ✓ Reduction in the number of pay scales from 108 to 27;
 - ✓ Minimum pay fixed at Rs.65 per month;
 - ✓ Dearness Allowance (DA) made applicable to State Government employees at the rates applicable to central government employees.

Second State Pay Commission, 1974

25. Government of Karnataka constituted the second state pay commission with Justice Shri Narayana Pai A, retired judge of Karnataka High Court as chairman on 13.08.1974. This commission submitted its report on 08.03.1976 and its recommendations were implemented with effect from 01.01.1977 (with some modifications suggested subsequently by an official pay committee). Major recommendations were:

- ✓ Reduction in the number of pay scales from 27 to 15;
- ✓ Minimum pay fixed at Rs.250 and maximum pay at Rs.2,750;
- ✓ Classification of all posts in the government into eight categories;
- ✓ Common pay structure at the entry level for each category;
- ✓ Pay scales divided into two parts: basic pay, and general-purpose pay.

Cabinet Sub-Committee, 1981

26. A cabinet sub-committee under the chairmanship of Shri M Veerappa Moily, the then Finance Minister was constituted by the government on 31.03.1981 to look into the representations received from employees regarding pay revision. The government accepted and implemented its recommendations with effect from 01.01.1982. Major recommendations made by this sub-committee were:

- ✓ Minimum pay revised to Rs.390 and maximum pay to Rs.3,200;
- ✓ DA admissible on basic pay at 400 points in All-India Average Consumer Price Index (AIACPI);
- ✓ Increase in pay ranging from Rs.20 to Rs.50;
- ✓ Pay of lower categories of State employees brought on par with that of employees of the central government.

Third State Pay Commission, 1986

27. The third state pay commission was constituted under the chairmanship of Justice B Venkataswamy on 23.01.1986. The commission submitted its report in December 1986. The recommendations of the report were implemented with effect from 01.07.1986. Major recommendations were:

- ✓ Number of pay scales increased to 21;
- ✓ DA merged with basic pay;
- ✓ Minimum pay revised to Rs.750 and maximum pay to Rs.6,300;
- ✓ Increase in pay ranging from Rs.75 to Rs.350.

The additional expenditure on pay revision was about Rs.329 crore for the remaining part of financial year 1986.

Fourth State Pay Commission, 1992

28. Constituted under the chairmanship of Justice Jagannatha Shetty on 26.02.1992, the fourth state pay commission recommendations were implemented from 01.07.1993. Major recommendations were:

- ✓ Number of pay scales fixed at 20;
- ✓ Minimum pay revised to Rs.840 and maximum pay to Rs.6,800;

- ✓ DA not merged with basic pay;
- ✓ Increase in basic pay by 7.5%;
- ✓ Increase in pay ranging from Rs.111 to Rs.896.

The total additional expenditure was Rs.180 crore per year.

Official Pay Committee, 1998

29. In the wake of the implementation of the recommendations of the 5th central pay commission by the central government in 1997, an official pay committee was constituted on 05.02.1998 under the chairmanship of Shri C Gopala Reddy, IAS, the then Principal Secretary to Government, Finance Department. The committee submitted its report on 19.12.1998 and its recommendations were implemented with effect from 01.04.1998.

Major recommendations were:

- ✓ Minimum pay of Rs.2,500 and maximum pay of Rs.20,720;
- ✓ Increase in basic pay by 32.5%;
- ✓ Minimum pension of Rs.1,055 and maximum pension of Rs.10,620.

The impact on the State exchequer was to the tune of Rs.784 crores during the financial year 1998-99.

Fifth State Pay Commission, 2005

30. The fifth state pay commission was constituted under the chairmanship of Shri C Gopala Reddy who had retired by then, on 21.06.2005. Consequent to his unfortunate demise a little over a year thereafter, Shri M B Prakash, IAS (Retd.) was appointed as chairman of the commission on 03.08.2006. The commission submitted its report in February / March 2007 and its recommendations were implemented with effect from 01.07.2005. The major recommendations were:

- ✓ Five new pay scales added to the existing 20 scales;
- ✓ DA merged with basic pay;
- ✓ Revised pay fixed after an increase in basic pay by 17.5% and merger of 71% DA as on 01.07.2005;
- ✓ Minimum pay increased from Rs.4,275 to Rs.4,800;
- ✓ Maximum pay increased from Rs.20,720 to Rs.39,900;
- ✓ Rate of increment fixed ranging from Rs.100 to Rs.850 in the revised pay scales;
- ✓ Revised pay scales to be effective from 01.07.2005 with monetary benefits from 01.04.2006.

Impact on account of pay revision to the State exchequer in FY 2005-06 was about Rs.1,350 crore.

Official Pay Committee, 2011

31. An official pay committee under the chairmanship of Shri Subir Hari Singh, IAS, Additional Chief Secretary to Government was set up in June 2011. It was constituted after the 6th central pay commission submitted its recommendations which were implemented by central government on 29.08.2008.
32. All the recommendations of this committee were accepted and implemented by the State Government with effect from 01.04.2012. The main recommendations were:
- ✓ State Government to continue the practice of having its own pay structure; the concept of master scale with 91 stages and the existing 25 scales, segmented from the master scale, to be retained;
 - ✓ New pay structure to be related to the AIACPI level of 191.5 points as on 01.01.2012 (base 2001=100);
 - ✓ Minimum pay increased from Rs.4,800 to Rs.9,600;
 - ✓ Maximum pay increased from Rs.39,900 to Rs.79,800;
 - ✓ Revised pay fixed as on 01.04.2012, with merger of 76.75% DA as on 01.01.2012, and a fitment benefit of 22.5% of basic pay;
 - ✓ Existing rates of increments to be doubled;
 - ✓ Revised pay scales to be effective from 01.04.2012.
33. The committee also made several recommendations relating to allowances and other benefits, effective from 01.04.2012. It also recommended the introduction of five-day week for government employees on the pattern of the central government. However, this recommendation was not accepted.
34. Some other recommendations were:
- ✓ For determining the rates of House Rent Allowance (HRA) payable, the classification of cities/ towns /other places was reduced from six to four groups, and the minimum HRA increased from 6% to 7%;
 - ✓ Rural allowance of Rs.100 discontinued;
 - ✓ Limit on the accumulation of earned leave and the limit of earned leave for encashment at the time of retirement enhanced from 240 days to 300 days;
 - ✓ Encashment of earned leave up to 15 days every year introduced;
 - ✓ Leave travel concession to be granted twice during service;
 - ✓ Period of maternity leave increased from 135 days to 180 days;
 - ✓ Government employees stagnating in the same post without promotion for 25 years to get an additional increment and those stagnating further without promotion for

another 5 years (30 years in all) and above to get one more increment; stagnation increments increased from five to eight.

35. Several benefits were introduced for employees with disabilities or having dependents with disabilities. This included conveyance allowance of 6% of the basic pay to employees with locomotor disability and blindness, reimbursement of 25% of the cost for motorized/mechanical vehicles subject to a maximum of Rs.25,000 once in their service, children's education allowance for two disabled children, allowance for bringing up two children with disabilities unable to go to school, and also, flexi-hours for government employees with disabilities.
36. The Committee also overhauled the pensionary benefits significantly as shown below:
- ✓ Minimum and maximum pension raised to Rs.4,800 per month and Rs.39,900 per month respectively;
 - ✓ Minimum and maximum family pension raised to Rs.4,800 per month and Rs.23,940 per month respectively;
 - ✓ Ceiling on DCRG raised from Rs.6.00 lakh to Rs.10.00 lakh.
- The additional expenditure per year on account of the revision of pay and allowances was estimated to be Rs.4,450 crores.

Sixth State Pay Commission, 2017

37. The sixth state pay commission, headed by Shri M R Sreenivasa Murthy IAS (Retd.) constituted on 01.06.2017 gave its report in 2 volumes, Volume-I on 18.01.2018 and Volume-II in April 2018. The existing structure of pay, allowances, and pensions in the State is based on the recommendations of this commission. The recommendations were given effect notionally from 01.07.2017 and actual financial benefit from 01.04.2018.
38. The major recommendations were:
- ✓ Adoption of 25 new pay scales corresponding to the then-existing pay scales of the same number;
 - ✓ New Master Scale of Rs.17,000 – Rs.1,50,600 with 92 stages;
 - ✓ Minimum pay fixed at Rs.17,000 per month as on 01.07.2017 excluding HRA and City Compensatory Allowance (CCA);
 - ✓ Basic pay increased by 30% for all categories;
 - ✓ Fitment benefit of 30% and inclusion of DA of 45.25% of basic pay;
 - ✓ Pension and family pension revised by increasing the basic pension by 30%;
 - ✓ Rate of increments increased to range from Rs.400 to Rs.3,100 respectively;
 - ✓ Annual increments to be sanctioned either 1st January or 1st July.

Allowances

- ✓ Continuation of the extant system of payment of DA twice a year on the Government of India pattern at the rate of 0.944 for every 1% increase of central DA;
- ✓ Rates of HRA to be 24%, 16%, and 8%;
- ✓ CCA revised across Groups A, B, C and D in the BBMP area and in the cities of Belagavi, Hubballi-Dharwad, Mysuru, Mangaluru, and Kalaburagi;
- ✓ Special allowance rationalized to Rs.600 for arduous duties;
- ✓ Subsidy for purchase of special motorized / mechanical transport for differently abled employees increased to Rs.40,000;
- ✓ Education Allowance for differently abled children of employees increased to Rs.1000 per month per child (up to two children);
- ✓ Interest-free loan of Rs.25,000 to differently abled employees for the purchase of laptops, digital assistants, etc.

Pension & DCRG

- ✓ Age of superannuation which was increased from 58 years to 60 years with effect from 01.07.2008 by the State Government was retained at 60 years;
 - ✓ Qualifying service for full pension reduced from 33 years to 30 years.
 - ✓ Minimum qualifying service for voluntary retirement reduced from 15 years to 10 years;
 - ✓ Minimum pension increased from Rs.4,800 to Rs.8,500 and maximum pension from Rs.39,900 to Rs.75,300.
 - ✓ Minimum family pension increased from Rs.4,800 to Rs.8,500 and maximum family pension increased from Rs.23,940 to Rs.45,180;
 - ✓ Maximum limit of death-cum-retirement gratuity increased from Rs.10 lakh to Rs.20 lakh;
 - ✓ Additional pension to all pensioners/family pensioners aged above 80 years;
 - ✓ In case of death in service of employees covered by the New Pension Scheme, dependants to be given a family pension, with conditions;
 - ✓ Medical facilities to be extended to all pensioners/family pensioners;
 - ✓ Group Insurance Scheme contribution by employees increased;
 - ✓ Ratio of savings and insurance fund contributions to be modified from 67:33 to 75:25.
- The increased expenditure on account of the proposed revision of pay, allowances, and pensions was estimated at Rs.10,508 crore per year.

39. The synopsis of the recommendations of past pay commissions and official committees indicates that Karnataka has been reasonable with regard to the compensation being given

to its employees and in revising the same from time to time. Also, the State Government has been extending new allowances to its employees based on their changing needs and quite often on the precedent set by the central government. Thus, for example, over the years, allowances have been introduced for gender inclusivity and also for employees with disabilities.

40. Needless to say, the increase in compensation provided to government employees from time to time is dependent on various factors including the economic situation of the State and prevailing labour market conditions. A study of the movement in the growth of GSDP and per capita income vis-à-vis the minimum and maximum pay of employees in Karnataka shows that while GSDP increased at an annual rate of growth of 6.59% since 1981 and per capita income grew by 5.06% during the same period, the minimum and maximum pay of State Government employees increased at an annual rate of 7.93% and 9.60% respectively.
41. Also, the manner in which the recommendations that pertain to essential ingredients of a pay structure has progressed over the years shows that every successive pay body has more or less adopted the same procedure/s in arriving at the pay structure. As required by our terms of reference, we have discussed at length a possible alternative approach to determining pay levels in case there is a conscious decision to move towards establishing parity with central government pay levels. For the period till then, we are adopting the conventional, time-tested approach for determining pay levels. As a result, the steps we have taken to update the data and details pertaining to State Government employees are similar to those taken in the past, namely, obtaining replies to specially designed questionnaires from principal stakeholders, in-person discussions with employees' associations and State departments, consultation with experts and so on.

Report Structure

42. The structure of the report briefly is the following. After this introductory chapter where we have commented on the logistics and approach of the Commission's study and work and also summarized the important recommendations of past State bodies, Chapter 2 reviews the current structure of and trends in government employment in Karnataka and details the employees who will be covered by the report. This is followed by Chapter 3 on State finances for which a study by an external expert was commissioned for making projections since the Commission has to tailor its recommendations to the available financial space – in order to '*cut one's coat with the cloth available*', as the adage goes. Chapter 4 is an important one and somewhat of a departure from the reports of previous commissions in as much that it discusses at length the possibility of parity of posts and equivalence of salary between the State and central system of emoluments with a view to

enabling the adoption of central pay structure for State employees. After studying how other states have dealt with this issue and also the salary structure of the central government, it notes that there can only be limited parity between the State and central pay structures, and suggests an alternative that would enable adoption of central pay structure by the State. Chapter 5 details the new pay structure for the State worked out on the basis of an approach similar to that followed by earlier state commissions. It also recommends, how dearness allowance should be given to State employees after the pay revision takes place. Chapter 6 suggests how the State can migrate to the alternative system recommended by us in Chapter 4, in order to adopt the central pay structure and provides several illustrations explaining the process.

43. Chapter 7 is on Allowances, Advances and Other Benefits. The Commission has, after due deliberation, revised allowances that exist presently and need to be continued. It has also recommended new allowances where warranted and discontinuance of those which are no longer justified. Chapter 8 is on pensions and pensionary benefits and is obviously closely linked to Chapter 5 being largely dependent on the salary revision recommended. We have also considered and made our recommendations on various individual requests made by different categories of pensioners and their associations for benefits specific to their circumstances. While the OPS vs NPS debate is not entirely part of the scope of work of this Commission, since the Commission has received a huge number of representations on the subject, we have surveyed the recent developments in this regard in this Chapter.
44. In Chapter 9, the Commission has discussed certain issues that we believe are crucial to the administration and employee well-being. We hope that discussions therein will get the attention of the State Government and other stakeholders and lead to some follow-up action. Volume I of the report concludes with Chapter 10 and 11, the former addressing the financial implications of the Commission's recommendations and the latter listing our recommendations for easy and quick reference.
45. The Commission has received a large number of representations from associations of different departments and cadres, individuals and also received suggestions from some heads of department in respect of a variety of issues relating to cadre management, changes in pay scales, promotional avenues and special allowances. These representations have been grouped together in Volume II of the report by the Commission along with its recommendations on them.

* * * * *

CHAPTER 2

COVERAGE, STRUCTURE AND TRENDS IN STATE GOVERNMENT EMPLOYMENT

“The crowning fortune of a man is to be born to some pursuit which finds him employment and happiness, whether it be to make baskets, or broadswords, or canals, or statues, or songs.”

- Ralph Waldo Emerson

1. This Commission, as per its terms of reference, is mandated to look into the revision of pay scales and allowances of employees of the State Government, local bodies and aided educational institutions and non-teaching staff of universities whose salaries are paid by the State Government by way of grants-in-aid to these institutions. The pay and allowances of All India Service officers, officers of the judiciary and the teaching staff of both government colleges and aided institutions covered by UGC/AICTE pay scales, do not come under the purview of the Commission’s work. The Commission is also mandated to recommend revision of pension and family pension of retired State Government employees, pensioners of aided educational institutions and pensioners of local bodies. The number of employees and pensioners under the purview of the 7th State Pay Commission is 10.99 lakh as on 31.03.2023 and detailed in the following table:

Table 2.1		
Employees and Pensioners Covered by 7th State Pay Commission		
SN	Categories	Number
1.	Employees of State Government	4,99,025
2.	Staff of Aided Educational Institutions	51,681
3.	Staff of Local Bodies	17,296
4.	Non-teaching Staff of Universities	3,269
5.	Pensioners & Family Pensioners	5,27,954
	Total	10,99,225
Source: Finance Department, Government of Karnataka		

Cadres and Posts in State Government

2. There are 94 departments in the State Government with 2,500 cadres and 7,72,025 sanctioned posts. Employees of education, home and health departments together constitute about 73% of the total working strength of government employees and, all other departments remain 27%. Details of sanctioned posts and working strength of employees of these major departments as on 31.03.2023 are as follows:

Table 2.2 Sanctioned Posts and Working Strength of Employees of Major Departments				
SN	Department	Sanctioned Posts	Working Strength (WS)	
			Number	% of Total WS
1	Education	3,08,860	2,33,702	45.28
2	Home	1,27,481	1,05,412	20.42
3	Health & Family Welfare	74,799	39,603	7.67
	Total	5,11,140	3,78,717	73.38
4	Other Departments	2,60,885	1,37,388	26.62
	Grand Total	7,72,025	5,16,105	100.00
Source: Finance Department, Government of Karnataka				

Pay Scale-wise Distribution of Employees

3. Currently, the pay structure of the State Government comprises a Master Scale with 25 pay scales segmented out of it which covers the entire gamut of State employees. The master scale, pay scales, and distribution of employees (excluding those covered by AIS/AICTE/UGC/NJPC pay scales) amongst them are given below:

Master Scale

Rs.17000-400-18600-450-20400-500-22400-550-24600-600-27000-650-29600-750-32600-850-36000-950-39800-1100-46400-1250-53900-1450-62600-1650-72500-1900-83900-2200-97100-2500-112100-2800-128900-3100-150600

Table 2.3 Pay Scales and Distribution of Employees			
SN	Pay Scales (in Rupees)	Group	Working Strength
1	17000-400-18600-450-20400-500-22400-550-24600-600-27000-650-28950	D	13,662
2	18600-450-20400-500-22400-550-24600-600-27000-650-29600-750-32600	D	7,516
3	19950-450-20400-500-22400-550-24600-600-27000-650-29600-750-32600-850-36000-950-37900	D	12,644
4	21400-500-22400-550-24600-600-27000-650-29600-750-32600-850-36000-950-39800-1100-42000	C	36,992
5	23500-550-24600-600-27000-650-29600-750-32600-850-36000-950-39800-1100-46400-1250-47650	C	62,582
6	25800-600-27000-650-29600-750-32600-850-36000-950-39800-1100-46400-1250-51400	C	20,868
7	27650-650-29600-750-32600-850-36000-950-39800-1100-46400-1250-52650	C	1,00,011

Table 2.3 Pay Scales and Distribution of Employees			
SN	Pay Scales (in Rupees)	Group	Working Strength
8	30350-750-32600-850-36000-950-39800-1100-46400-1250-53900-1450-58250	C	1,30,283
9	33450-850-36000-950-39800-1100-46400-1250-53900-1450-62600	C	25,457
10	36000-950-39800-1100-46400-1250-53900-1450-62600-1650-67550	C	12,484
11	37900-950-39800-1100-46400-1250-53900-1450-62600-1650-70850	C	38,587
12	40900-1100-46400-1250-53900-1450-62600-1650-72500-1900-78200	B	5,243
13	43100-1100-46400-1250-53900-1450-62600-1650-72500-1900-83900	B	16,372
14	45300-1100-46400-1250-53900-1450-62600-1650-72500-1900-83900-2200-88300	B	4,349
15	48900-1250-53900-1450-62600-1650-72500-1900-83900-2200-92700	B	2,730
16	52650-1250-53900-1450-62600-1650-72500-1900-83900-2200-97100	A	6,571
17	56800-1450-62600-1650-72500-1900-83900-2200-97100-2500-99600	A	3,730
18	61150-1450-62600-1650-72500-1900-83900-2200-97100-2500-102100	A	564
19	67550-1650-72500-1900-83900-2200-97100-2500-104600	A	3,046
20	70850-1650-72500-1900-83900-2200-97100-2500-107100	A	718
21	74400-1900-83900-2200-97100-2500-109600	A	658
22	82000-1900-83900-2200-97100-2500-112100-2800-117700	A	89
23	90500-2200-97100-2500-112100-2800-123300	A	178
24	97100-2500-112100-2800-128900-3100-141300	A	35
25	104600-2500-112100-2800-128900-3100-150600	A	15
Total			5,05,384

Employees in Local Bodies

- Out of the total working strength of 5.16 lakh government employees, around 3 lakh employees are working within the jurisdiction of rural local bodies namely, Zilla Panchayats, Taluka Panchayats and Grama Panchayats under the provisions of The Karnataka Gram Swaraj and Panchayat Raj Act, 1993 as on 31.03.2023. This includes all government employees who are on deputation to these local bodies such as teachers in primary and secondary schools and employees of several departments like Agriculture, Animal Husbandry, Rural Development and Panchayat Raj (RDPR), Health and Family Welfare, and Women and Child Development, whose salaries are paid by the State Government. Regular employees of the Zilla Panchayats, relatively small in number, are paid out of Panchayats' own resources on the basis of pay scales applicable to similar cadres of government employees, ordinarily as per the directions of the government.

5. As of 31.03.2023, 23,835 employees are working in 318 urban local bodies across the State constituted under The Karnataka Municipalities Act, 1964, The Karnataka Municipal Corporations Act, 1976, and The Bruhath Bengaluru Mahanagara Palike Act, 2020. The details are given below:

Table 2.4				
Working Strength of Employees in Urban Local Bodies				
SN	Category of Urban Local Bodies	No. of Institutions	Working Strength	% of Total Working Strength
1	City Corporations	11	11,656	48.90
2	City Municipal Corporations	62	5,385	22.59
3	Town Municipal Corporations	126	4,625	19.40
4	Town Panchayats & notified Areas	119	2,169	9.10
Total		318	23,835	100.00
Source: Directorate of Municipal Administration & BBMP, Government of Karnataka				

6. The emoluments of these employees are covered by pay scales which are equivalent to similar cadres in the State Government.

Staff in Aided Educational Institutions

7. As of 31.03.2023, 51,681 employees in private educational institutions of various categories are paid salaries in the form of grants by the State Government. These employees comprise teaching and non-teaching staff in primary and secondary schools coming under the Department of School Education and Literacy, pre-university colleges under the Department of Pre-university Education, colleges having undergraduate/postgraduate courses under the Department of Collegiate Education, industrial training institutes under the Department of Skill Development and Livelihood and polytechnics and engineering colleges coming under the purview of the Department of Technical Education. The details of employees covered by grants-in-aid from the State Government are given below:

Table 2.5		
Employees covered by Grant-in-Aid from State Government		
SN	Category	Number
1	Pre-Primary Schools	12
2	Primary Schools	11,542
3	High Schools	27,920
4	Pre-University Colleges	5,953
5	First Grade Colleges	1,727
6	Teachers Training Institutions	140
7	B.Ed. Colleges	333
8	Polytechnics	1,510
9	ITIs	1,843
10	Engineering Colleges	514
11	Law Colleges	187
Total		51,681
Source: Finance Department, Government of Karnataka		

Non-Teaching Staff in Universities

8. Non-Teaching Staff, numbering 3,269, working in different universities in the State have also been extended State Government pay scales and come under the purview of the Commission as on 31.03.2023. The details are given below:

Table 2.6 Non-Teaching Staff working in different Universities in the State		
SN	University	Working Strength
1	Karnataka State Law University, Hubballi	4
2	University of Mysore, Mysuru	517
3	Karnataka University, Dharwad	386
4	Bangalore University, Bengaluru	457
5	Gulbarga University, Kalaburagi	174
6	Mangalore University, Mangaluru	184
7	Kannada University, Hampi	150
8	Kuvempu University, Shivamogga	263
9	Karnataka State Akkamahadevi Women's University, Vijayapura	10
10	Tumkur University, Tumakuru	44
11	Davanagere University, Davanagere	29
12	Vijayanagara Sri Krishnadevaraya University, Ballari	32
13	Rani Channamma University, Belagavi	139
14	Karnataka Janapada Vishwavidyalaya, Haveri	1
15	Karnataka Sanskrit University, Bengaluru	46
16	Karnataka State Dr. Gangubhai Hangal Music and Performing Arts University, Mysuru	2
17	Karnataka Veterinary, Animal & Fisheries Sciences University, Bidar	272
18	University of Agricultural Sciences, Bengaluru	54
19	University of Agricultural Sciences, Dharwad	55
20	University of Agricultural Sciences, Raichur	38
21	Keladi Shivappa Nayaka University of Agricultural and Horticultural Sciences, Shivamogga	18
22	University of Horticultural Sciences, Bagalkote	391
23	Karnataka State Rural Development & Panchayat Raj University, Gadag	3
	Total	3,269
Source: Finance Department, Government of Karnataka		

Note: Rajiv Gandhi University of Health Sciences and Visvesvaraya Technological University do not receive funds from the State Government for salary and pension of their teaching and non-teaching staff and hence are not included in this Table.

Retired Employees

9. The number of pensioners and family pensioners under the purview of the 7th State Pay Commission is 5.28 lakh as on 31.03.2023, as detailed in Table 2.7.

Table 2.7			
Pensioners and Family Pensioners as on 31.03.2023			
SN	Category of Pensioners	Number	% to total
1	State Pensioners including Pensioners of Aided Educational Institutions	3,17,337	60.13
2	Family Pensioners	1,91,764	36.32
3	Pensioners of Local Bodies	18,853	3.55
Total		5,27,954	100.00
Source: Department of Treasuries, Government of Karnataka			

10. The State Government introduced on 31.03.2006 the contributory pension scheme, namely, the National Pension Scheme (NPS) for all State Government employees appointed on or after 01.04.2006. Presently under this scheme, employees contribute 10% of their basic pay and dearness allowance every month to a pension fund, and the employer, i.e., State Government contributes 14% every month during the service period of the employees. The number of employees covered under NPS was 2,64,008 as on 31.03.2023.

Analysis of Department-wise Staff Strength

11. The details of staff strength across departments during 2017-18 and in 2023-24 is given below:

Table 2.8									
Department-wise Staff Strength during 2017-18 and 2023-24									
SN	Department	2017-18				2023-24			
		S*	W*	V*	V as % of S	S*	W*	V*	V as % of S
1	Tribal Welfare	2,504	635	1,869	75	2,862	497	2,365	83
2	Tourism	186	80	106	57	583	158	425	73
3	Kannada & Culture	808	381	427	53	596	165	431	72
4	Cooperation	7,158	3,221	3,937	55	7,196	2,399	4,797	67
5	Sericulture	2,680	1,803	877	33	4,560	1,552	3,008	66
6	Small Scale Industries	2,454	1,613	841	34	563	201	362	64
7	Minority Welfare	3,894	424	3,470	89	5,719	2,031	3,688	64
8	Social Welfare	14,535	5,337	9,198	63	15,417	5,521	9,896	64
9	Youth Empowerment & Sports	326	159	167	51	326	120	206	63
10	Agriculture	13,372	6,899	6,473	48	10,325	3,769	6,556	63
11	Skill Development, Entrepreneurship & Livelihood	6,166	2,859	3,307	54	6,838	25,74	4,264	62
12	Urban Development	1,236	531	705	57	1,447	559	888	61
13	Major & Medium Industries	352	185	167	47	602	242	360	60
14	Mines and Geology	1,247	443	804	64	1,155	476	679	59
15	Transport	2,750	1,594	1,156	42	2,826	1,159	1,667	59
16	IT & BT	655	352	303	46	639	270	369	58
17	Labour	4,288	2,195	2,093	49	4,352	1,844	2,508	58
18	Fisheries	1,390	649	741	53	1,401	613	788	56

Table 2.8									
Department-wise Staff Strength during 2017-18 and 2023-24									
SN	Department	2017-18				2023-24			
		S*	W*	V*	V as % of S	S*	W*	V*	V as % of S
19	Animal Husbandry	18,067	10,347	7,720	43	18,553	8,160	10,393	56
20	Planning, Statistics, Science & Technology	2,138	953	1,185	55	1,662	745	917	55
21	Energy	415	250	165	40	452	209	243	54
22	DPAR	12,894	7,697	5,197	40	11,099	5,093	6,006	54
23	Higher Education	24,938	11,948	12,990	52	24,792	11,779	13,013	52
24	Food and Civil Supplies & Consumer Affairs	2,412	1,436	976	40	2,582	1,264	1,318	51
25	Handloom & Textiles	82	52	30	37	82	41	41	50
26	Women & Child Development	7,112	3,987	3,125	44	6,999	3,567	3,432	49
27	Minor Irrigation	2,888	2012	876	30	2,414	1,260	1,154	48
28	Finance	17,979	10,138	7,841	44	18,945	9,865	9,080	48
29	Health and Family Welfare	73,860	39,367	34,493	47	74,799	39,603	35,196	47
30	Horticulture	3,312	1,610	1,702	51	6,196	3,270	2,926	47
31	Backward Classes Welfare	14,664	4,728	9,936	68	12,269	7,153	5,116	42
32	Ecology & Environment	21	11	10	48	12	7	5	42
33	Forest	12,281	8,304	3,977	32	14,766	8,551	6,215	42
34	Rural Development and Panchayat Raj	26,056	16,072	9,984	38	28,198	17,252	10,946	39
35	Water Resources	1,373	1,041	332	24	1,412	870	542	38
36	Revenue	31,246	21,525	9,721	31	32,497	21,510	10,987	34
37	Public Works	11,229	8,639	2,590	23	6,798	4,542	2,256	33
38	Parliamentary Affairs	1,297	977	320	25	1,634	1,129	505	31
39	Law	23,050	13,423	9,627	42	26,908	18,750	8,158	30
40	School Education and Literacy	3,00,856	2,41,251	59,605	20	2,84,068	2,21,923	62,145	22
41	Home	1,19,283	85,701	33,582	28	1,27,481	1,05,412	22,069	17
TOTAL		7,73,454	5,20,829	2,52,625	33	7,72,025	5,16,105	2,55,920	33
Note: S*: Sanctioned, W*: Working, V*: Vacancy									
Source: Finance Department, Government of Karnataka									

Sanctioned Strength

12. While the total sanctioned posts in the government in 2017-18 were 7,73,454, it is presently 7,72,025, a marginal decrease of 1,429 posts. There is an increase in the number of posts in departments like Home (+8,198), Law (+3,858), Horticulture (+2,884), Forest (+2,485), Rural Development and Panchayat Raj (+2,142), Sericulture (+1,880), Minority Welfare (+1,825), Revenue (+1,251), Health (+1,002) whereas it decreased in departments like School Education (-16,788), Public Works (-4,431), Agriculture (-3,047), Backward Classes Welfare (-2,395) And Small-Scale Industries (1,891).

Working Strength

13. The present working strength of employees in the State Government is 5,16,105, with a marginal decrease of 4,724 posts over 2017-18. However, there has been an increase in the working strength of departments like Home (+19,711), Law (+5,327), Backward Classes Welfare (+2,425), Horticulture (+1,660), Minority Welfare (+1,607), Rural Development and Panchayath Raj (+1,180) and a decrease in the working strength in the departments like School Education (-19,328), Public Works (-4,097), Agriculture (-3,130), DPAR (-2,604), Animal Husbandry (-2,187) and Small-Scale Industries (-1,412).

Vacancy Position

14. Table 2.8 also reveals that at the start of 2023-24, Government of Karnataka had about 5.16 lakh employees working against 7.72 lakh sanctioned posts and an overall vacancy of posts of about 33.15%. There are more than 50% vacancies in 25 departments, 30% to 50% vacancies in 14 departments, and 10% to 30% vacancies in 2 departments. The overall vacancy percentage over the last 5 years has remained more or less constant at 33%, though moderate increases in vacancy have occurred (during these five years) in departments like Animal Husbandry (+2,673), School Education (+2,540), Forest (+2,238), Sericulture (+2,131), Revenue (+1,266), Finance (+1,239) and Horticulture (+1,224).
15. In general, it would be correct to say that there has been no significant change in sanctioned, working and vacancy positions over the last five years, which suggests perhaps that restraint in staff recruitment has continued to be maintained by the government. What is difficult to understand however is why sanctioned posts have increased in important departments, for example, Tribal Welfare, Cooperation, Minority Welfare, Social Welfare, Transport, Labour, Animal Husbandry, Food and Civil Supplies & Consumer Affairs, Finance and Health & Family Welfare, even as vacancy in them has increased, for example, in Social Welfare, Minority Welfare, Food and Civil Supplies & Consumer Affairs and Cooperation.
16. The Commission notes that there is no well-established pattern or policy in the matter of the creation of posts. Clearly, a rationalization is called for. The 6th SPC recommended a reappraisal of the staffing position of each department in the government to determine the required strength for the department's functions and also to factor in the impact that new technologies applicable to administration may have on human resources required. This Commission reiterates the recommendation.

17. It is pertinent to mention here that KARC-2 too has suggested restructuring of departments and rationalization of staff strength at all levels of government and identification of redundant cadre/staff in various departments through the use of innovative technologies and the merger of departments. The KARC-2 has submitted 7 reports relating to the management of human resources and measures to improve governance and delivery of services, re-orientation of policies and procedures, merger of cadres and departments, re-grouping and re-deployment of staff, optimum utilization of existing staff, abolition of redundant posts, proper distribution of work and responsibilities and capacity building and training for upgradation of skill sets. We are of the view that the initiatives recommended by the KARC-2 will not only result in improved efficiency and productivity but also result in savings in administrative expenditure at the same time through the rationalization of staff strength which is a matter of concern to this Commission in the context of additional resources required on account of pay revision.
18. It could perhaps be argued that matters relating to the availability of posts and vacancies etcetera do not strictly fall within the scope of the Commission. However, we are constrained to raise this issue because despite clear recommendations by the 6th SPC (and now also by KARC-2) that the creation, utilization, and vacancies of posts in different departments must be rationalized to make the workforce more productive, there seems to be no perceptible movement in this direction over the last 5 years, i.e., since the 6th SPC recommendations. In fact, if data on the vacancy position is seen over the last ten years, it points to a substantial rise from 24.31% in 2013-14 to 33.15% in 2022-23. At the same time, the number of sanctioned posts has increased by 0.40% during these ten years, from 7,45,640 in 2013-14 to 7,72,025 in 2022-23.

Outsourcing / Contract Employees

19. Outsourcing / contracting is used as a temporary measure to overcome shortage of personnel in departments. It is noted that as per rules it is permitted to hire personnel on a contractual basis for posts requiring technical qualification and staff in personal establishment of Ministers and functionaries with the status of Ministers and personal assistants of Members of Parliament and Members of the Karnataka State Legislative Assembly and Members of the Karnataka State Legislative Council and for posts in the personal establishment of a chairperson of a commission or a committee constituted by government, which appointment is co-terminous with the term of the entity concerned and

specific posts for projects. On the other hand, departments have been outsourcing the services of Group D employees, drivers, typists, data entry operators, cooks, kitchen assistants, security guards, house-keeping and the like to augment their working strength. It is estimated that around 68,000 persons are engaged through outsourcing / contract in 2023-24 incurring an expenditure of more than Rs.1,685 crore.

20. In addition, about 7,000 daily wage employees who have been continued in service as per the provisions of The Karnataka Daily Wage Employees Welfare Act, 2012 also supplement the requirement of staff at various levels in the government incurring an expenditure of about Rs.250 crore every year.
21. Needless to say, outsourcing for certain categories of work makes economic sense. For example, though the system of providing designated vehicles with drivers to the officers performing executive work continues, it is currently being restricted to important functionaries only. Other officers, eligible for vehicles, are permitted to hire vehicles at the rates fixed by the government from time to time and use them for their official work. This has resulted in limiting the purchase of new vehicles, recruitment of drivers and significant reduction in costs of maintenance. Similarly, in the case of large offices, their upkeep and maintenance, gardening, and security services are outsourced, thereby obviating the need for recruiting employees for each of such kinds of routine work.
22. It is noted that some departments are obtaining even important services through outsourcing. In this context, the Commission is of the view that departments dealing with essential services such as education, public health, public safety, social welfare, transport, and the like should have adequate number of regular staff to ensure efficiency, accountability and delivery of services without breaks.

Salary and Pension Expenditure

23. Government wage bill, as we have stated elsewhere, is an important component of governmental expenditure. Table 2.9 below details governmental expenditure on salaries and pensions over the last 3 decades. The table clearly shows that there has been a consistent increase in expenditure on both salaries and pensions over the last three decades. The salary expenditure was Rs.35,467 crore and the pension expenditure was Rs.20,666 crore in FY 2022-23 whereas in FY 1990-1991, it was Rs.1,289 crore towards salary and

Rs.260 crore towards pension. This is a very substantial increase even after the rise in prices and fall in the value of money are taken into account.

Table 2.9			
Expenditure on Salaries and Pensions over last three decades in Karnataka			
Year	Number of Employees (Sanctioned Strength)	Salary (Rs. in crore)	Pension (Rs. in crore)
1990-91	5,03,990	1,289	260
1991-92	4,96,921	1,431	297
1992-93	5,16,496	1,657	349
1993-94	5,29,412	1,941	410
1994-95	5,62,552	2,213	470
1995-96	5,89,462	2,481	559
1996-97	5,98,037	2,871	716
1997-98	5,89,298	3,365	809
1998-99	6,19,753	3,810	972
1999-00	6,39,331	4,576	1,539
2000-01	6,26,899	4,630	1,583
2001-02	6,25,199	5,030	1,641
2002-03	6,29,657	4,941	1,773
2003-04	6,29,198	5,523	1,901
2004-05	6,18,826	5,392	2,157
2005-06	5,98,817	5,750	2,237
2006-07	6,02,121	6,545	2,496
2007-08	6,32,319	8,410	3,241
2008-09	6,62,048	9,927	4,113
2009-10	6,77,322	10,396	3,408
2010-11	6,87,822	11,086	4,070
2011-12	6,96,242	11,870	5,436
2012-13	7,03,631	15,700	7,227
2013-14	7,45,640	17,789	9,152
2014-15	7,50,327	19,737	10,118
2015-16	7,51,434	20,475	11,251
2016-17	7,79,439	21,502	12,123
2017-18	7,73,454	25,406	13,183
2018-19	7,72,173	22,857	11,684
2019-20	7,70,841	29,533	15,109
2020-21	7,72,435	31,525	18,404
2021-22	7,68,975	31,849	18,936
2022-23	7,72,025	35,467	20,666
Source: Finance Department, Government of Karnataka			

24. The expenditure on salaries given as grant-in-aid to different educational institutions during the last five years is shown in Table 2.10:

Table 2.10 Expenditure on Grant-in-Aid to Different Educational Institutions from 2018-19 to 2022-23	
Year	Amount (Rs. in crore)
2018-19	7,013
2019-20	8,211
2020-21	7,765
2021-22	7,842
2022-23	8,045
Source: Finance Department, Government of Karnataka	

25. It is thus seen that there has been a significant increase in expenditure on salaries of both employees of government and aided institutions during the last five years. This is despite the restrictions on recruitment as a part of the economy measures of the State and the vacancy position continuing to remain the same. The increase in expenditure on salaries and pensions is attributable to the revision of pay scales and pensions and payment of dearness allowance and also annual increments given to employees from time to time.
26. The Commission also obtained figures to see if Karnataka was over or understaffed in terms of government employees as a proportion of the population. Table 2.11 below brings out these details.

Table 2.11 Proportion of Government Employees to Projected Population during 2023			
GoI / State	Projected Population-2023 (in lakh)	Employees (in lakh)	Population Per Employee
Government of India	13,934.24	30.64	455
Andhra Pradesh	532.63	4.44	120
Telangana	381.81	3.6	106
Goa	15.79	0.63	25
Kerala	358.60	5.15	70
Karnataka	679.39	5.16	132
Maharashtra	1,269.54	5.34	238
Tamil Nadu	769.93	5.28	146
Source: National Commission on Population, Annual Report on Pay and Allowances, Government of India and websites of the concerned state governments.			

27. The table indicates that in terms of population per employee of Karnataka and the neighbouring states show similar figures. During deliberations with the Commission,

certain departments and associations have argued that posts should be sanctioned in proportion to the increase in the population. The Commission finds no justification in the argument that there should be a proportionate increase in the sanctioned posts with an increase in population. The creation of posts and filling up of vacancies must be done after careful appraisal of the duties and work assigned to the department and not by the criterion of population per employee.

Gender Parity among Government Employees

28. The number of women employees working in State Government is 1,84,688 as on 01.10.2023. During last 5 years, the representation of women varied from 34% to 35%, a little more than the 33% quota provided for women in direct recruitment as per Karnataka Civil Services (General Recruitment) Rules. The representation of women in Group A category increased from 25% to 31%, in Group B from 27% to 30% and in Group D from 34% to 39%, while in Group C it remained at 35% between 2018 to 2022.

Table 2.12					
% of Women Employees in State Government in last 5 years					
Group	2018	2019	2020	2021	2022
A	25	31	29	30	31
B	27	28	28	29	30
C	35	35	35	35	35
D	34	38	38	39	39
Total	34	35	34	35	35
Source: Directorate of Economics and Statistics, Government of Karnataka					

29. Table 2.12 further shows that during 2022 representation of women was more than 33% in 39 departments, between 20% to 32% in 35 departments, and less than 20% in other departments. Also, some departments have made some specific provisions for women employees in recruitment. Thus, the School Education and Literacy Department, for example, has mandated that there should be at least 50% reservation for women in the recruitment of primary school teachers. There are 71,537 women out of 1,44,266 teachers as a result. The Police Department has reserved 20% of the posts of police constables for women and there are 8,002 women constables out of the working strength of 75,447 constables. The Commission recommends that serious efforts must be made to ensure suitable representation of women in cadres across departments where currently the number of women employees is low. The Commission also endorses the recommendation of the KARC-2 that the women's quota in the recruitment of police constable cadre be increased from the existing 20% to 30%.

Representation of Differently Abled Government Employees

30. Table 2.13 depicts the number of differently abled employees, both male and female, working in the government.

Table 2.13						
Representation of Differently Abled Employees in Government						
Group	2021-22			2022-23		
	Male	Female	Total	Male	Female	Total
A	185	39	224	296	51	347
B	556	89	645	655	114	769
C	7,333	2,989	10,322	7,375	3,062	10,437
D	836	175	1,011	779	188	967
Total	8,910	3,292	12,202	9,105	3,415	12,520
Source: Human Resource Management System, Finance Department, Government of Karnataka						

31. Out of a total 5,16,073 number of employees working in government departments during 2021-22, there were 12,202 (2.36%) differently abled employees. In 2022-23, there were 12,520 (2.42%) differently abled employees in a total of 5,16,105 employees. Karnataka has reserved 4% of vacancies in Group A and Group B posts and 5% of vacancies in Group C and Group D posts for persons with benchmark disability. This reservation does not apply to any post or appointment which requires specific physical standards that are prescribed in the rules of recruitment and also for the post of drivers of motor vehicles and such other posts as the Government may by order specify. The Commission recommends that constant and continuous efforts should be made to achieve the prescribed quota of representation. The Commission has looked into the special needs of physically challenged employees in the Chapter on Allowances, Advances, and Other Benefits and made certain recommendations to enable their greater participation in the government.

32. The purpose of the analysis made in this chapter was only to highlight the composition of government employees in different departments of the government and how different departments are staffed. The Commission is of the view that DPAR must regularly review the number of personnel required at various levels in different departments based on changes in the nature and quantum of work and rationalize the workforce from time to time in a scientific and systematic manner.

* * * * *

CHAPTER 3

FINANCIAL RESOURCES OF THE STATE

“A penny saved is a penny earned.”

-Benjamin Franklin

1. As per its terms of reference, this Commission is required to “keep in view the resources of the State Government and the government’s commitments for various development programmes and schemes, statutory and regulatory functions, debt-servicing obligations and other non-development requirements within the overall mandate of the Fiscal Responsibility Act, 2002” while making its recommendations. In other words, recommendations of the Commission must take into account the fiscal space available with the government to accommodate the revision of pay and allowances of the employees. For this, the Commission would have to look into the State Government's present and projected resources, the latter based on the trends in fiscal indicators over the years and the State’s potential for resource mobilization.
2. Karnataka has managed its financial sector rather well in the past few decades. As part of its financial sector reforms, the State has taken several fiscal policy initiatives. To name a few important ones, The Karnataka Ceiling on Government Guarantees Act, 1999, The Karnataka Transparency in Public Procurement Act, 1999, and The Karnataka Fiscal Responsibility Act, 2002 to which a reference has been made in the ToR of the Commission. Economic Survey of Karnataka 2023-24 states “Karnataka has continued its progressive journey and is among the top states in several indicators like GDP, per capita income, sustainable development goals, technology and innovation, foreign direct investment, exports, startups, IT services, good governance practices. The State has contained its fiscal deficit below 4% of the GSDP”.
3. To assess the capacity of the State to meet the anticipated revised wage bill, the Commission entrusted a study to Professor Gayithri K, a consultant to review the performance of the State economy in recent years, trends in resource mobilization and expenditure since 2011-12 and the likely availability of fiscal space over the next five years.

Macro-Economic Scenario

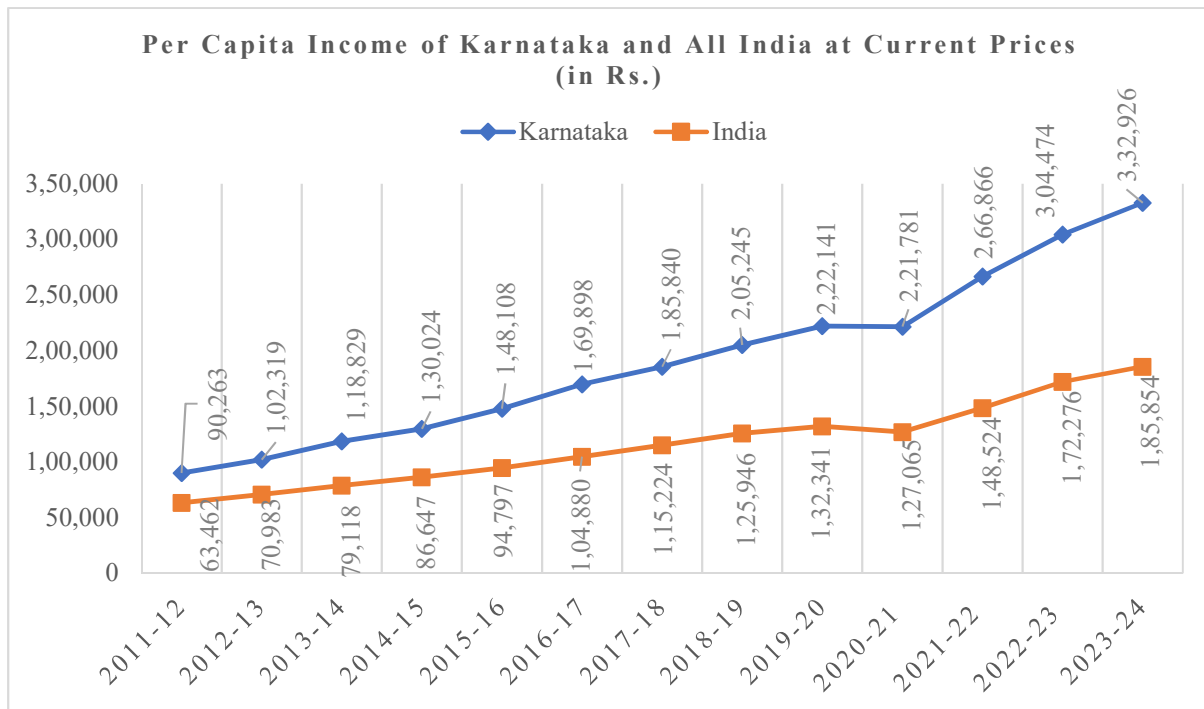
4. The growth of Karnataka’s GSDP at current prices during the last decade has been at an annual rate higher than that of GDP of the country except in the FY 2017-18 and FY 2022-23. As stated in Economic Survey 2023-24, GSDP, as per the advance estimates, is expected to be Rs.25,00,733 crore, an annual growth of 10.2% over the previous year

while GDP would be Rs.2,96,57,746 crore, i.e., growth of 8.9% at current prices over the previous year. In constant prices too Karnataka has shown a higher rate of growth during the last decade except in the FY 2014-15 and FY 2018-19. The share of Karnataka's GSDP in All India GDP is estimated to be 8.43% during 2023-24 at current prices.

Table 3.1 Growth of Karnataka GSDP & GDP at Current Prices from 2011-12 to 2023-24						
SN	Year	Karnataka GSDP (Rs. in lakh crore)	GSDP Growth Rate (%)	All India GDP (Rs. in lakh crore)	GDP Growth Rate (%)	Difference in Growth Rates
1	2011-12	6.06	-	87.4	-	-
2	2012-13	6.95	14.8	99.4	13.8	0.9
3	2013-14	8.17	17.4	112.3	13.0	4.5
4	2014-15	9.14	11.9	124.7	11.0	0.9
5	2015-16	10.45	14.4	137.7	10.5	3.9
6	2016-17	12.08	15.5	153.9	11.8	3.8
7	2017-18	13.33	10.4	170.9	11.0	-0.6
8	2018-19	14.79	11.0	189.0	10.6	0.4
9	2019-20	16.15	9.2	201.03	6.4	2.9
10	2020-21	16.41	1.6	198.29	-1.4	2.9
11	2021-22	19.78	20.5	234.71	18.4	2.1
12	2022-23	22.70	14.8	272.40	16.1	-1.3
13	2023-24	25.01	10.20	296.57	8.9	1.3
Source: Economic Survey of Karnataka 2023-24						

5. The State has also shown better performance in terms of per capita income as seen in Table 3.2 and its graphical presentation. Karnataka's per capita income increased from Rs.90,263 in 2011-12 to Rs.3,04,474 in 2022-23. Thus, in 2022-23 Karnataka's per capita income was higher than the All-India per capita income of Rs.1,72,276 by 77%. It is expected to be Rs.3,32,926 in 2023-24.

Table 3.2 Per Capita Income of Karnataka and All-India at Current Prices (in Rs.)		
Year	Karnataka	India
2011-12	90,263	63,462
2012-13	1,02,319	70,983
2013-14	1,18,829	79,118
2014-15	1,30,024	86,647
2015-16	1,48,108	94,797
2016-17	1,69,898	1,04,880
2017-18	1,85,840	1,15,224
2018-19	2,05,245	1,25,946
2019-20	2,22,141	1,32,341
2020-21	2,21,781	1,27,065
2021-22	2,66,866	1,48,524
2022-23	3,04,474	1,72,276
2023-24	3,32,926	1,85,854
Note: Per capita income is estimated by dividing Net State Domestic Product (NSDP) at current prices with the projected population in mid-financial year (i.e., 1 st October) Source: Economic Surveys of Karnataka 2022-23 and 2023-24		



Source: Economic Survey of Karnataka 2023-24

Overall Finances of State

6. While the performance of the State economy over the years has been generally on course, a matter of concern has been the decline in revenue surplus in recent years for a variety of reasons including increased expenditure on salaries and pensions. Though there was a revenue surplus of Rs.13,496 crore during 2022-23 as per the revised budget estimates, the State is expected to slip into revenue deficit of Rs.13,951 crore in 2023-24. According to MTFP 2024-28, this is projected to increase to Rs.27,354 crore in 2024-25.
7. The state of the economy has a direct bearing on the financial resources available with the government for its various activities, both regulatory and developmental. Government expenditure on general administration including salaries, and its developmental programmes need to be aligned. Although the State has been performing well in achieving the prescribed fiscal parameters as per the KFRA over the last decade, MTFP 2024-28 has referred to stress on the State's economy due to inflationary pressures, failure of monsoons, and also slowdown in inflow of external investments. This is particularly relevant to us because expenditure on salaries, allowances and pensions are required to be met from the State's revenue receipts and increased expenditure on this account as a result of the pay revision recommended by us will become part of the committed expenditure of the State

Government in the coming years. Table 3.3 shows the performance of the State under different financial indicators between 2011-12 and 2022-23.

Table 3.3 State's Revenues and Expenditures (2011-2023) (Rs. in crore)												
Particulars / FY	2011-12	2012-13	2013-14	2014-15	2015-16	2016-17	2017-18	2018-19	2019-20	2020-21	2021-22	2022-23
Revenue Receipts												
State Own Tax Revenues	46476	53754	62604	70180	75550	82956	93376	107584	116860	123249	147824	143702
Devolution	11075	12647	13809	14654	23983	28760	31752	35895	30919	21694	33284	34596
Grants from the Centre	8168	7809	9099	14619	13929	15703	15395	14727	19983	16287	20986	36867
Non-Tax Revenues	4087	3966	4032	4688	5355	5795	6477	6773	7681	7894	11777	13914
Aggregate Revenue Receipts	69806	78176	89544	104141	118817	133214	147000	164979	175443	169123	213871	229080
Revenue Expenditure (Selected indicators)												
Interest Payments	6062	6833	7837	9404	10746	12033	13930	15423	18519	21920	24984	28427
Salaries	11870	15700	17789	19737	20475	21489	22818	28967	31513	31849	47386	50061
Pensions	5436	7227	9152	10118	11251	11295	11684	15109	18404	18936	20666	24020
Salary Component of Grants-in-Aid			6662	8026	7724	6713						
Subsidies	7423	10709	14100	11827	14041	15254	18289	19415	21905	22441	36306	34749
Committed Revenue Expenditure (Interest Payments and Pension)	11498	14060	16989	19522	21997	23328	25614	30532	36923	40856	45650	52447
Total Revenue Expenditure	65115	76293	89190	103614	117029	131921	142482	164300	174257	176054	209428	215584
Capital Receipts and Expenditure												
Capital Receipts (Non-Debt)	330	191	197	94	412	127	141	26	248	315	133	481
Capital Expenditure	17321	16581	17642	20198	21369	30085	35759	39147	39599	48075	52084	60599
Other Indicators												
Revenue Surplus	4691	1883	354	528	1789	1293	4517	679	1185	-6931	4443	13496
Fiscal Deficit	12300	14507	17091	19577	19169	28665	31101	38442	38166	54691	47508	46622
Total Liabilities	106279	118155	138261	164279	183320	211331	246232	285238	337520	403520	459740	522847
GSDP (in Current Prices)	434270	522050	601633	685207	735975	1117334	1310879	1408112	1698685	1803609	1721336	2181217
Total Expenditure (Revenue + Capital Expenditure)												
Total Expenditure (Revenue + Capital Expenditure)	82436	92874	106832	123812	138398	162006	178241	203447	213856	224129	261512	276183
Source: MTFP over the years, Finance Department, Government of Karnataka.												

Revenue Resources of State Government

8. Revenue resources of the State comprise of State Own Tax Revenue (SOTR), non-tax revenue, devolution and grants from the Government of India.
9. GSDP of Karnataka registered a Compound Annual Growth Rate (CAGR) of 14.40% between FY 2011-12 and FY 2022-23. During this period, the size of the State budget has gone up from Rs.85,319 crore to Rs.2,89,653 crore, an increase of 339% at a CAGR of 10.72% and the aggregate revenue receipts from Rs.69,806 crore to Rs.2,29,080 crore with a CAGR of 10.41%.
10. Ideally, tax buoyancy should cause revenue to grow in tandem with the growth in GSDP. However, during the period 2017-18 to 2022-23, year-on-year growth of revenue receipts has varied between 26.46% and (-)3.60% as may be seen from Table 3.4, while growth of GSDP varied between 26.72% and (-)4.56%. The negative growth of revenue receipt of 3.60% in 2020-21 and negative growth of GSDP of 4.56% in 2021-22 were unusual occurrences mainly attributable to the slowdown of the economy because of COVID-19 pandemic.

Table 3.4				
Growth of Revenue Receipts and GSDP of Karnataka				
Year	Revenue Receipts		GSDP	
	Value (Rs. in crore)	Growth %	Value (Rs. in crore)	Growth %
2017-18	1,47,000	10.35	13,10,879	17.32
2018-19	1,64,979	12.23	14,08,112	7.42
2019-20	1,75,443	6.34	16,98,685	20.64
2020-21	1,69,123	-3.60	18,03,609	6.18
2021-22	2,13,871	26.46	17,21,336	-4.56
2022-23	2,29,080	7.11	21,81,217	26.72
Source: Finance Department, Government of Karnataka and CSO				

11. During the period from 2011-12 to 2021-22, SOTR has grown at a CAGR of 9.86% as against aggregate revenue growth of 10.41% and non-tax revenue receipts growth of 10.75%. Presently, SOTR is the main source of revenue for meeting Karnataka's expenditure commitments especially since the share of devolution from the centre has shown a decline in recent years. (The unusually large grant from Government of India in 2022-23 was due to release of GST compensation of Rs.20,288 crore against the estimated

receipt of Rs.5,000 crore according to MTFP 2024-28). Details of revenue receipts and its major components during the period 2017-18 to 2023-24 (Revised Estimates / RE) are given in Table 3.5 below:

Table 3.5 Major Components of Revenue Receipts of Karnataka (Rs. in crore)						
Year	State Own Tax Revenues	Non-Tax Revenues	Resources from Centre			Total Revenue Receipts (2+3+6)
			Devolution	Grants	Total	
1	2	3	4	5	6	7
2017-18	93,376	6,477	31,752	15,395	47,147	1,47,000
2018-19	1,07,584	6,773	35,895	14,727	50,622	1,64,979
2019-20	1,16,860	7,681	30,919	19,983	50,902	1,75,443
2020-21	1,23,249	7,894	21,694	16,287	37,981	1,69,123
2021-22	1,47,824	11,777	33,284	20,986	54,270	2,13,871
2022-23	1,43,702	13,914	34,596	36,867	71,463	2,29,080
2023-24 (RE)	1,60,303	12,000	40,281	14,196	54,477	2,26,780
Source: MTFP over the years, Finance Department, Government of Karnataka						

12. The table clearly points to the heavy reliance of the State on its own revenues for financing expenditure. In order to meet any additional expenditure, the State has to therefore enhance its own revenues and this can be done by three means: firstly, increase its own tax revenue especially from new emerging sources; secondly, effectively increase non-tax revenue which has been historically very low (Karnataka has one of the lowest non-tax revenues to GSDP ratio in the country) and thirdly, rationalize public expenditure to eliminate redundant schemes that have outgrown their utility.

Expenditure Commitments of State Government

13. Expenditure of the State can be broadly classified into development and non-development expenditure. The former comprises of expenditure on social and economic sectors whereas the latter is on general administration inclusive of salaries, pensions, interest payments, and the like. Table 3.6 below gives the breakup of the total revenue expenditure between these two categories in the State during the years 2017-18 to 2022-23. The proportion of non-development expenditure to the total expenditure has been increasing over the years.

Table 3.6					
Proportion of Development and Non-Development Expenditure to Total Expenditure					
Year	Total Expenditure (Rs. in crore)	Development Expenditure (Rs. in crore)	Non-Development Expenditure (Rs. in crore)	Development Expenditure / Total Expenditure %	Non-Development Expenditure / Total Expenditure %
2017-18	1,42,482	1,01,508	34,484	71	24
2018-19	1,64,300	1,16,219	42,659	71	26
2019-20	1,74,257	1,19,009	48,823	68	28
2020-21	1,76,054	1,15,354	55,018	66	31
2021-22	2,09,428	1,40,143	62,669	67	30
2022-23 RE	2,18,356	1,39,044	72,893	64	33
Source: State Finances: A Study of Budgets, Various Issues (2019-20 to 2022-23), RBI					

Committed Expenditure of State

14. Committed expenditure of the State Government comprises largely of salaries and pensions, besides interest payments. Trends of expenditure on account of salaries and pensions are discussed in the following paragraphs.

Expenditure on Salaries and Pensions

15. Expenditure on salaries has gone up from Rs.11,870 crore in 2011-12 to Rs.50,061 crore in 2022-23 at a CAGR of 12.74%. It is estimated to go up to Rs.65,003 crore during 2023-24 as per revised estimates. This amounts to an increase of 29.85% over the previous year. Pension payments have increased from Rs.5,436 crore to Rs.24,020 crore during the same period at a CAGR of 13.18% and are expected to increase to Rs.25,116 crore during 2023-24 as per the revised estimates, an increase of 4.56% over the previous year. Together, salary and pension expenditure has gone up from 26.58% to 37.44% of the total revenue expenditure of the State Government between 2011-12 and 2023-24 RE. Following the last revision of pay and allowances in 2018, the total salary and pension expenditure increased from Rs.44,076 crore in 2018-19 to Rs.74,081 crore in 2022-23 at a CAGR of 12.88%. (The disproportionate increase seen in 2021-22 is due to the disbursal of 3 installments of frozen DA to all government employees and payment of arrears of salaries and pensions to judicial officers).

16. As stated earlier, expenditure on salaries and pensions as a proportion of total revenue expenditure has steadily increased since the last revision of pay in 2018. This is highlighted in the Table 3.7 below.

Table 3.7						
Expenditure on Salaries and Pensions as a Proportion of Total Revenue Expenditure						
(Rs. in crore)						
Particulars / Years	2018-19	2019-20	2020-21	2021-22	2022-23	2023-24 RE
Salaries	28,967	31,513	31,849	47,386	50,061	65,003
Pensions	15,109	18,404	18,936	20,666	24,020	25,116
Total of Salaries & Pensions Expenditure	44,076	49,917	50,785	68,052	74,081	90,119
Total Revenue Expenditure	1,64,300	1,74,257	1,76,054	2,09,428	2,15,584	2,40,731
Salaries & Pensions as a percentage of Total Revenue Expenditure	26.83	28.65	28.85	32.49	34.36	37.43
Total Revenue Receipts	1,64,949	1,75,443	1,69,123	2,13,871	2,29,080	2,26,780
Salaries & Pensions as a percentage of Total Revenue Receipts	26.72	28.45	30.03	31.82	32.34	39.74
Source: MTFP over the years, Finance Department, Government of Karnataka						

17. Expenditure on salaries and pensions as a percentage of total revenue receipts has gone up from 24.79% to 32.34% between 2011-12 and 2022-23 and is likely to further increase to 39.74% for the year 2023-24 (RE) with expenditure on salaries expected to be 28.66% and on pensions 11.08% of the revenue receipts.

Interest Payments

18. Interest payments is the other important component of committed expenditure. It has increased from Rs.6,062 crore to Rs.28,427 crore during the period 2011-12 to 2022-23 at a CAGR of 13.74%. These payments have increased considerably over the last few years with increase in the State's borrowings and, as a result, the proportion of committed expenditure to the total revenue expenditure has increased from 35.89% to 47.55% between 2011-12 and 2022-23.

Liabilities of State Government

19. Liabilities of State Government include its outstanding borrowings, off-budget borrowings and public account liabilities. State government borrowings include loans from open market, financial institutions, NSSF (National Small Savings Fund) and Government of India. These liabilities have been increasing during the period 2011-12 to 2022-23 and the increase has been more pronounced in the recent years. The ratio of total liabilities to GSDP

increased from 18.42% during 2017-18 to 23.97% during 2022-23 as indicated in Table 3.8 below. It was during this period that due to the change in the methodology for the calculation of GSDP, the space available for borrowings increased which helped Karnataka to mobilize more resources. However, the ratio of total liabilities to GSDP has been within the limit of 25% prescribed by KFRA and is expected to continue to be so in 2023-24. Needless to say, higher interest payments as a result of increased borrowings has increased the committed expenditure of the State. This expenditure is likely to rise further in the coming years with enhanced borrowings, exerting greater pressure on the State's resources.

Table 3.8 Fiscal Liability and its ratio to GSDP (Rs. in crore)							
Particulars/ Year	2017-18	2018-19	2019-20	2020-21	2021-22	2022-23	2023-24 (RE)
Total Fiscal Liabilities	2,46,231	2,85,238	3,37,520	4,15,926	4,59,740	5,22,847	5,81,228
Total Liabilities to GSDP (%)	18.42	19.14	20.72	22.37	26.71	23.97	22.64
Source: MTFP over the years, Finance Department, Government of Karnataka							

20. A comparative study of committed expenditure of different state governments done by the Reserve Bank of India reveals that committed expenditure in Karnataka as a percentage of the GSDP is lower than that of the neighbouring states. In fact, it was 2.7% of the GSDP in 2018-19 as against the all-states average of 6.2%. This may be seen in Table 3.9 below. However, as per our calculations, since then there has been an increase every year and it has risen to 4.7% of the State's GSDP in FY 2022-23.

Table 3.9 State-wise Committed Expenditure as % of GSDP									
SN	State	2011-12	2012-13	2013-14	2014-15	2015-16	2016-17	2017-18	2018-19
1	Karnataka	2.9	3.1	3.1	3.1	3.0	2.7	2.7	2.8
2	Maharashtra	3.5	3.4	3.4	3.4	3.3	3.2	3.3	3.2
3	Gujarat	3.8	3.6	3.5	3.4	3.3	3.2	3.3	3.3
4	Telangana	0.0	0.0	0.0	0.0	5.8	5.6	5.6	5.1
5	Haryana	5.7	5.7	5.3	5.8	5.7	5.8	5.9	5.6
6	West Bengal	7.1	6.8	6.5	6.3	6.0	6.0	5.8	5.5
7	Madhya Pradesh	7.2	6.7	6.7	6.8	6.5	5.8	5.9	6.2
8	Tamil Nadu	6.1	5.8	6.0	6.3	6.3	6.4	6.4	6.5
9	Odisha	7.0	6.8	6.6	6.9	7.2	6.6	7.1	7.3
10	Goa	5.7	7.1	8.4	7.2	6.8	6.5	7.5	7.4
11	Andhra Pradesh	6.0	6.0	5.9	6.2	7.4	7.5	7.3	7.1
12	Uttar Pradesh	7.5	7.7	7.1	7.3	7.0	7.2	7.7	7.6
13	Chhattisgarh	6.9	6.0	6.1	6.5	7.2	6.9	7.2	8.6
14	Jharkhand	7.2	6.7	6.9	6.3	7.5	7.3	8.1	7.7

Table 3.9									
State-wise Committed Expenditure as % of GSDP									
SN	State	2011-12	2012-13	2013-14	2014-15	2015-16	2016-17	2017-18	2018-19
15	Uttarakhand	7.1	7.0	7.1	7.5	7.6	8.0	8.8	8.7
16	Rajasthan	6.7	6.6	6.7	7.0	7.1	7.8	8.5	9.7
17	Bihar	9.8	9.3	9.1	9.3	9.1	8.7	8.8	8.7
18	Kerala	8.5	8.1	8.1	8.3	8.5	8.7	9.5	8.6
19	Punjab	9.1	9.0	8.6	9.1	8.9	8.9	9.5	8.9
20	Assam	11.8	12.2	12.4	12.9	11.9	11.3	13.2	12.1
21	Himachal Pradesh	14.3	14.7	13.4	13.5	13.1	13.4	13.7	13.0
22	Jammu & Kashmir	19.9	19.2	18.9	19.2	19.1	19.1	18.8	23.6
	All States	6.4	6.2	6.1	6.2	6.2	6.1	6.3	6.3
Source: State Finances: A Study of Budgets, Various Issues (2019-20 to 2022-23), RBI									

Trends in Revenue and Capital Expenditure

21. Revenue expenditure and capital expenditure together constitute total expenditure of a state. In Karnataka revenue expenditure constitutes about 80% of total expenditure. As may be seen from Table 3.10 below, revenue expenditure has varied between 78.06% and 84.56% during the period 2011-12 to 2022-23, reaching a peak of 84.56% in 2015-16. On the other hand, capital expenditure has varied from 15.44% to 21.94% of the total expenditure in the same period. Analysis of the broad trends of revenue and capital expenditure in Karnataka in terms of GSDP reveals that revenue expenditure as a proportion of the GSDP was 14.99% and capital expenditure nearly 4% in 2011-12. Thereafter, till 2015-16 revenue expenditure remained more or less steady, after which there has been a gradual decrease as a result of the increase in the GSDP base. It was 9.88% in 2022-23. On the other hand, after the year 2011-12 when it was 3.99%, capital expenditure has remained more or less steady, being 2.78% in 2022-23.

Table 3.10							
Revenue and Capital Expenditure of Karnataka							
FY	Amount (Rs in crore)			Percentage to Total Expenditure		Percentage to GSDP	
	Revenue Expenditure	Capital Expenditure	Total Expenditure	Revenue Expenditure	Capital Expenditure	Revenue Expenditure	Capital Expenditure
2011-12	65,115	17,321	82,436	78.99	21.01	14.99	3.99
2012-13	76,293	16,581	92,874	82.15	17.85	14.60	3.17
2013-14	89,190	17,642	1,06,832	83.49	16.51	14.82	2.93
2014-15	1,03,614	20,198	1,23,812	83.69	16.31	15.12	2.95
2015-16	1,17,029	21,369	1,38,398	84.56	15.44	15.90	2.90
2016-17	1,31,921	30,085	1,62,006	81.43	18.57	11.81	2.69
2017-18	1,42,482	35,759	1,78,241	79.94	20.06	10.87	2.73
2018-19	1,64,300	39,147	2,03,447	80.76	19.24	11.67	2.78
2019-20	1,74,257	39,599	2,13,856	81.48	18.52	10.26	2.33
2020-21	1,76,054	48,075	2,24,129	78.55	21.45	9.76	2.67
2021-22	2,09,428	52,084	2,61,512	80.08	19.92	12.17	3.03
2022-23	2,15,584	60,599	2,76,183	78.06	21.94	9.88	2.78
Source: MTFP over the years, Finance Department, Government of Karnataka							

Impact of revision of salaries and pensions

22. Of special interest to us is of course the impact of the revision of salaries and pensions on total expenditure. Table 3.11 below brings out how expenditure on salaries and pensions changed annually over the succeeding 5 years after the implementation of state pay commission recommendations beginning with the 4th SPC.

Table 3.11 Annual Percentage Change in Expenditure on Salaries and Pensions Consequent to Implementation of Recommendations of Previous Pay Bodies				
Pay Body	Year	Salaries	Pensions	Salaries + Pensions
4 th SPC	2001-02	8.6	3.5	7.2
	2002-03	-1.8	43.1	10.0
	2003-04	7.7	7.8	7.8
	2004-05	1.3	-1.8	0.2
	2005-06	10.0	-11.1	3.0
	2006-07	10.3	3.4	8.3
5 th SPC	2007-08	28.5	29.8	28.9
	2008-09	18.0	26.9	20.5
	2009-10	3.7	-17.1	-2.4
	2010-11	7.7	19.4	10.6
	2011-12	7.1	33.6	14.2
OPC	2012-13	32.3	32.9	32.5
	2013-14	13.3	26.6	17.5
	2014-15	11.0	10.6	10.8
	2015-16	3.7	11.2	6.3
	2016-17	5.0	0.4	3.3
	2017-18	6.2	3.4	5.2
6 th SPC	2018-19	26.9	29.3	27.7
	2019-20	8.8	21.8	13.3
	2020-21	1.1	2.9	1.7
	2021-22	48.8	9.1	34.0
	2022-23	5.7	16.2	8.9
Source: Consultant's study				

23. Typically, the impact of revision of salaries and pensions on total expenditure is higher in the first and second years of implementation of the recommendations of pay bodies because in the initial years, there is an immediate additional expenditure on account of fitment benefit and revision of allowances. Thereafter incremental growth in expenditure tends to taper off.

24. The Commission has looked at the emerging fiscal scenario in the State to assess the available space for its recommendations by looking at how the various relevant fiscal parameters are expected to change in the coming years. For this it has made use of the study undertaken by the consultant wherein a 'time trend model' using data from 2013-14 to 2022-23 has been developed based on which projections of all fiscal parameters for the period 2023-24 to 2027-28 have been made. Table 3.12 brings out these projections.

Table 3.12								
Trend-based Estimates of Fiscal Indicators from 2013-14 to 2022-23								
(Rs. in crore)								
SN	Particulars	CAGR (%)	2022-23 (RE)	2023-24	2024-25	2025-26	2026-27	2027-28
1	Salaries	12.8	55,358	62,471	70,497	79,555	89,776	1,01,311
2	Pensions	11.5	24,078	26,858	29,959	33,419	37,277	41,582
3	Interest	15.4	29,395	33,935	39,176	45,226	52,211	60,275
4	Explicit Subsidies	11.8	30,804	34,433	38,489	43,022	48,090	53,755
5	Devolution to ULBs	-1.9	4,110	4,032	3,955	3,880	3,806	3,734
6	O & M	12.1	48,205	54,057	60,620	67,979	76,232	85,487
7	Administrative Exp	14.7	7,237	8,297	9,513	10,907	12,505	14,338
8	Other Revenue Exp	1.3	19,169	19,411	19,656	19,905	2,01,56	20,411
9	Revenue Exp	10.2	2,18,356	2,40,596	2,65,100	2,92,101	3,21,851	3,54,632
10	State Own Tax Revenues	10.7	1,54,431	1,70,997	1,89,356	2,09,601	2,31,989	2,56,750
11	Non-Tax Revenues	10.5	10,941	12,122	13,390	14,807	16,341	18,003
12	Resources from Centre	6.7	46,988	50,180	53,556	57,164	61,006	65,084
12a	Devolution	7.8	34,596	37,269	40,231	43,283	46,673	50,449
12b	Grants	3.4	12,392	12,911	13,325	13,883	14,333	14,635
13	Revenue Receipts	9.9	2,12,360	2,33,299	2,56,302	2,81,573	3,09,336	3,39,836
14	Revenue Deficit/ Surplus	-19.8	-5,996	-7,297	-8,799	-10,528	-12,516	-14,796
15	Capital Receipt (Non-Debt)	0.4	180	181	181	182	183	183
16	Capital Exp	14.2	55,321	63,168	72,127	82,358	94,040	1,07,378
17	Fiscal Deficit	15.6	61,137	70,284	80,745	92,704	1,06,372	1,21,991
18	Primary Deficit	15.8	31,742	36,349	41,569	47,478	54,161	61,716
19	% Rev Deficit/ Surplus to GSDP	-	-0.27	-0.29	-0.30	-0.31	-0.32	-0.33
20	% Fiscal Deficit/surplus to GSDP	-	-2.80	-2.79	-2.77	-2.75	-2.74	-2.71
21	Social Security Pensions	16.8	9,595	11,206	13,087	15,285	17,851	20,848
22	GIA & Other Financial Assistance	2.9	7,501	7,717	7,939	8,168	8,403	8,645
23	Devolution to Local Bodies, ULBs & PRIs	0.6	21,866	21,989	22,112	22,236	22,360	22,486
24	General Services	12.7	72,893	82,123	92,522	1,04,237	1,17,436	1,32,306
25	Social Services	9.9	83,430	91,686	1,00,760	1,10,731	1,21,690	1,33,732
26	Economic Services	9.4	55,614	60,815	66,502	72,721	79,522	86,959
27	Assignments to PRI & Urban Local Bodies	1.7	6,419	6,526	6,635	6,746	6,859	6,974
28	Outstanding Debt	15.8	4,97,978	5,76,771	6,68,032	7,73,733	8,96,158	10,37,954
Source: Consultant's study								

25. As is customary, the government makes its projections of fiscal parameters along with its annual budget presentation, projections which are rolling in nature and take into account the new budgetary commitments and their impact on resources in the coming years. The budget for 2023-24 presented by the new government in July 2023 made significant

changes in government priorities with long-term effect on fiscal parameters, though a revised MTFP was not presented with the budget. The 2024-25 budget presented on 16.02.2024 however also provided MTFP with new projections of fiscal projections till 2027-28. (It may be recalled that the previous MTFP published in February 2023 made projections up to 2026-27 and did not obviously refer to any of the new initiatives taken up by the present government). The projections made in MTFP 2024-28 are shown in Table 3.13 below.

Table 3.13 Medium Term Projections 2024-2028 (Rs. in crore)									
SN		Particulars	2022-23	2023-24 BE	2023-24 RE	2024-25 BE	2025-26 Projection	2026-27 Projection	2027-28 Projection
1		Revenue Receipts	229080	238410	226780	263178	294176	328335	366431
	i	State Own Tax Revenues*	143702	173303	160303	189893	212676	238354	267314
	ii	Non-Tax Revenues	13914	12500	12000	13500	14868	16145	17265
	iii	Resources from Centre							
		Devolution	34596	37252	40281	44485	49989	55988	62707
		Grants	36867	15355	14196	15300	16643	17848	19146
2		Revenue Expenditure	215584	250933	240731	290531	316087	338263	364080
	i	Interest payments	28427	34027	30543	39234	45771	53589	62737
	ii	Salaries	50061	68247	65003	80434	86064	92089	98535
	iii	Pensions	24020	25116	25116	32355	34944	37739	40759
	iv	Subsidies & Financial Assistance	34749	28020	27732	25904	27199	28559	29987
	v	Guarantees		36858	33468	52009	53050	54111	55193
	vi	Social Security Pension	9543	10801	10822	10230	10844	11494	12184
	vii	Admin Expenditure	6413	5865	6336	6474	6862	7274	8074
	viii	Other Revenue Expenditure	62372	41998	41711	43892	51354	53408	56612
3		Revenue Surplus	13496	-12523	-13951	-27354	-21911	-9927	2351
4		Capital Receipt (Non-Debt)	481	250	110	250	260	270	281
5		Capital Expenditure	60599	54374	54664	55877	64420	75850	82720
6		Fiscal Deficit	46622	66646	68505	82981	86071	85507	80088
7		Outstanding Debt	505541	560189	567751	657588	741919	837696	941066
8		Total Liabilities	522847	571665	581228	665095	747925	843101	945930
9		GSDP at Current Prices	2181217	2567340	2567340	2809063	3146151	3523689	3946531

Source: MTFP 2024-28, Finance Department, Government of Karnataka

26. As per the MTFP projections, revenue receipts during the current financial year (2023-24) will see a dip. However, thereafter the receipts will increase gradually, every year till 2027-28, the terminal year of the projections. Similarly, revenue expenditure is also projected to decrease in 2023-24. Thereafter till the year 2026-27, it is projected to increase and exceed the yearly revenue receipts, resulting in revenue deficit each year till 2026-27.

The MTFP estimates that by the year 2027-28, revenue receipts will increase sufficiently to be greater than revenue expenditure and projects a revenue surplus of Rs.2,351 crore.

27. To elaborate, it is stated in the MTFP that “Pursuant to meticulous expenditure rationalization initiatives and the strategic discontinuation of non-essential programs, the State has demonstrably achieved a commendable reduction in revenue expenditure for the Revised Estimate (RE) of 2023-24”. However, we note that the expenditure projections for the subsequent 4 years show a substantial increase, from Rs.2,90,531 crore in 2024-25 to Rs.3,64,080 crore in 2027-28 with an annual growth rate of about 8.5%. The increased expenditure from 2024-25 is essentially on account of guarantees provided by the State Government, which the MTFP notes as “necessary in order to provide basic universal income to all the needy people as well as to empower the women and marginalized sections of the society”.
28. It is pertinent to note that the gap between revenue receipts and revenue expenditure is significant in the initial 4 years of MTFP 2024-28. Interestingly enough, the State had anticipated a revenue deficit in 2022-23 too. However, the year ended with a revenue surplus, stated to be the result of an additional receipt of Rs.20,288 crore of GST compensation from the Government of India that year. The mere fact that from a revenue surplus situation in 2022-23 (whatever be the reason) the State will move again to a revenue deficit situation for as many as 4 years is a matter of concern. Also, apart from the revenue deficit even fiscal deficit is projected to increase substantially and is expected to be around rupees eighty thousand crore annually over this period. However, hearteningly it will continue to be maintained below 3% of the GSDP.
29. It needs to be recalled that Karnataka has been, over the years, extremely prudent in its fiscal management and very conscious of the norms relating to revenue deficit, fiscal deficit and total liabilities under KFRA. Keeping in view its exemplary record in this regard, it is very important for the State to balance revenue receipts and revenue expenditure earliest possible. The State FD is aware of the seriousness of the situation. Recognizing the urgent need to bolster revenue receipts, the Finance Department has given clear indications of maintaining fiscal discipline and stated that it would focus on four key areas henceforth, namely, augmentation of revenue receipts, expenditure rationalization, asset monetization and attracting investments in its fiscal policy strategy for 2024-25.
30. How do the MTFP projections compare with those made by the study undertaken by the Commission? It would be seen that the projections of SOTR in both estimates almost

match. Capital expenditure and subsidy projected by the Finance Department seem to be on the conservative side compared to the Commission's time trend analysis based projections. This is a matter of some concern. Our study shows that if the historical growth rate of capital expenditure is maintained in the State it would have reached Rs.1.07 lakh crore by 2027-28, a figure significantly higher than the Rs.82,720 crore projected by MTFP 2024-28.

31. Ideally, the goal of a prudent economy should be to provide increasingly higher allocations for capital expenditure to give additional impetus to the economy. The State is of course continuing its efforts to increase capital expenditure, which is expected to increase from Rs.55,877 crore in 2024-25 to Rs.82,720 crore during 2027-28. It is seen further that the State intends to borrow Rs.1.05 lakh crore during 2024-25, which it proposes to partly allocate strategically towards creation of productive assets and partly to bridge the anticipated revenue deficit. However, increased borrowings by the State will add to its liabilities and interest payments on this account will add significantly to committed expenditure in the years to follow.
32. Coming to committed expenditure for salaries and pensions and the fiscal space available in the State budget to accommodate the recommendations of the 7th State Pay Commission, the following may be noted. The provision made for the expenditure on salaries and pensions in 2023-24 RE is Rs.90,119 crore and it is Rs.1,12,789 crore in 2024-25, an increase of Rs.22,670 crore. This increase has been made after taking into account the additional expenditure of Rs.15,000 to Rs.20,000 crore anticipated on account of the implementation of the report of the Commission. The Interim Relief of 17% announced by the State Government on 01.03.2023 on the basic pay of the employees and also extended to pensioners, needless to say, will be part of this additional expenditure. It needs to be noted that the provision for salaries and pensions for subsequent years has also been projected in MTFP 2024-28 by providing incremental growth of about 7% on the allocation made for 2024-25.
33. There is no denying that increasing expenditure on salaries, allowances, and pensionary benefits and also increase in expenditure on interest payments, as part of committed expenditure will exert considerable pressure on the revenue resources of the State in the days to come given the recent developments on the revenue expenditure side of the State budget. At the same time, it is also necessary to compensate the employees adequately to ensure a decent livelihood for them and their enthusiastic participation in the development process of the State.

34. While providing for fair compensation of State Government employees, the State has also to ensure that adequate resources are available for developmental expenditure. For this, it has in particular to garner more non-tax revenues which has been historically very low and is also one of the lowest in the country. There is considerable scope to increase the non-tax revenues. KARC-2 in its report has rightly observed that *“Fees, charges, rates for various services may have been fixed in various Acts, Rules, Byelaws, and Schedules many years or decades ago. A Committee chaired by ACS reviews the non-tax revenue rates fixed by various departments. It is recommended that fees, charges, rates fixed by departments, boards, corporations and authorities be revised in line with the increase in the inflation index since they were last revised. This exercise may be carried out once every three years by the agencies concerned. The ACS Committee may review the rates, fees, penalties etc. fixed in the Acts administered by each department and give suitable instructions for revising them....”*. Also, fiscal space can be created by rationalizing and reprioritizing expenditure. There is a clear need to review and consolidate programmes that are similar in nature. The State Government has committed to action on these lines in MTFP 2024-28, which would ensure adequate space for meeting the committed expenditure.
35. Notwithstanding the sudden and unanticipated pressures on revenue resources that occurred in FY 2023-24, we take note of the buoyancy in the State’s resources, the expected growth of GSDP, and the likely increase in the quantum of central devolution as projected in MTFP 2024-28, all positive indicators suggesting a satisfactory growth of the State economy. Also, with the promised greater diligence and prudence in the management of finances by the State in coming years, the Commission feels that there is no case for being overly conservative in the matter of revising employee benefits. In other words, the Commission is of the view that the State has adequate capacity to meet the increased expenditure on salaries and pensions, consequent upon its recommendations, and also meet its development and welfare goals.

* * * * *

CHAPTER 4

EQUIVALENCE AND PAY PARITY

“The test of our progress is not whether we add more to the abundance of those who have much; it is whether we provide enough for those who have too little.”

-Franklin D. Roosevelt.

1. This Commission has been mandated “to examine the feasibility of adopting the central government pay structure by determining the equivalence of posts between the different cadres in the central and state governments” in addition to its task of recommending the new pay structure for the State. Earlier pay bodies were required essentially to make recommendations regarding the revision of pay and allowances of State Government employees, inter alia, after examining pay scales of Government of India and neighbouring states.
2. The existing pay structure and the pay scales of Government of India and Government of Karnataka have evolved over time in distinct ways and consequently there has been significant difference between the two for quite some time now. The possibility of adoption of the central pay structure by the State now, after the long period of divergence, requires as a first step, an in-depth study of how the two pay systems changed over the years and on what basis. This involves a thorough analysis of various factors that determine the pay structure, factors such as pay scales, index points at which pay scales have been devised, quantum of DA neutralized, and fitment benefit given in the revision of pay scales. The criteria followed in determining the minimum and maximum pay and the construction of pay scales for various categories of posts in hierarchical levels of administration are also to be studied. Apart from this, the method of recruitment, qualification, and training prescribed for individual posts in various cadres in central and state governments, job responsibilities, and other such factors need to be considered.
3. Karnataka has been devising its own pay structures over the years for government employees based on the recommendations of state pay commissions and committees. In general, their recommendation has been to continue with the same basic structure over the years, while suggesting changes with each revision. In general, the adoption of central government pay structure has not been favoured or found feasible by previous pay bodies. However, conventionally, revision of pay scales effected by the centre has been taken into account while revising State pay scales.

4. The current pay structure of the State Government consists of a master pay scale with 25 pay scales segmented from it and with 18 incremental rates and 92 stages. The time span of the scales ranges from 13 to 29 years. The minimum basic pay is Rs.17,000 per month and the maximum Rs.1,50,600. The annual increments range from a minimum of Rs.400 to a maximum of Rs.3,100. The pay structure has been determined on the basis of the minimum pay and maximum pay worked out using the All-India Average Consumer Price Index (AIACPI) at the level of 276.9 (base 2001=100), as on 1st July, 2017. The revised pay scales, effective from 1st July, 2017, with monetary benefit given from 1st April, 2018, are shown in Table 4.1.

Table 4.1 Karnataka State Government Pay Scales 2017 (in Rs.)	
Scale Number	Scale of Pay
1	17000-400-18600-450-20400-500-22400-550-24600-600-27000-650-28950
2	18600-450-20400-500-22400-550-24600-600-27000-650-29600-750-32600
3	19950-450-20400-500-22400-550-24600-600-27000-650-29600-750-32600-850-36000-950-37900
4	21400-500-22400-550-24600-600-27000-650-29600-750-32600-850-36000-950-39800-1100-42000
5	23500-550-24600-600-27000-650-29600-750-32600-850-36000-950-39800-1100-46400-1250-47650
6	25800-600-27000-650-29600-750-32600-850-36000-950-39800-1100-46400-1250-51400
7	27650-650-29600-750-32600-850-36000-950-39800-1100-46400-1250-52650
8	30350-750-32600-850-36000-950-39800-1100-46400-1250-53900-1450-58250
9	33450-850-36000-950-39800-1100-46400-1250-53900-1450-62600
10	36000-950-39800-1100-46400-1250-53900-1450-62600-1650-67550
11	37900-950-39800-1100-46400-1250-53900-1450-62600-1650-70850
12	40900-1100-46400-1250-53900-1450-62600-1650-72500-1900-78200
13	43100-1100-46400-1250-53900-1450-62600-1650-72500-1900-83900
14	45300-1100-46400-1250-53900-1450-62600-1650-72500-1900-83900-2200-88300
15	48900-1250-53900-1450-62600-1650-72500-1900-83900-2200-92700
16	52650-1250-53900-1450-62600-1650-72500-1900-83900-2200-97100
17	56800-1450-62600-1650-72500-1900-83900-2200-97100-2500-99600
18	61150-1450-62600-1650-72500-1900-83900-2200-97100-2500-102100
19	67550-1650-72500-1900-83900-2200-97100-2500-104600
20	70850-1650-72500-1900-83900-2200-97100-2500-107100
21	74400-1900-83900-2200-97100-2500-109600
22	82000-1900-83900-2200-97100-2500-112100-2800-117700
23	90500-2200-97100-2500-112100-2800-123300
24	97100-2500-112100-2800-128900-3100-141300
25	104600-2500-112100-2800-128900-3100-150600

5. As far as the central pay structure is concerned, the system of individual pay scales (i.e., specific scale for each grade) remained in vogue till the 5th CPC. The 6th CPC recommended running pay bands and the introduction of grade pay as a level differentiator. An important new feature was the calculation of annual increments on a percentage basis in place of fixed amounts at rates specific to pay scales. The 6th CPC also recommended abolition of Group D posts and placing these personnel in Group C, after appropriate training, wherever necessary. The 36 standard pay scales that were in existence prior to 6th CPC were merged to arrive at 14 grades spread across 4 distinct pay bands and 4 distinct scales. Thus, there has been a reduction in the number of pay scales over the years, though there have been instances of government having increased the number of pay scales during the intervening period between two pay commissions on administrative grounds. It is important to note here that the revision of pay scales by the central government does not correspond to pre-revised pay scales on a one-to-one basis, unlike in Karnataka.
6. The 7th CPC recommended a new pay structure, one of the objectives of which was to establish a simple-to-use, rational and transparent system. The then-existing pay bands and grade pay were replaced by pay matrix with pay levels and pay cells wherein all existing grades were retained as pay levels. The reasons for these changes as articulated by the 7th CPC (in para 5.1.16 of its report) are reproduced below:

“5.1.16 The pay structure in vogue, by way of pay scales or pay bands, indicates the definite boundaries within which the pay of an individual could lie. It is however difficult to ascertain the exact pay of an individual at any given point of time. Further, the way the pay progression would fan out over a period of time was not evident. Since various cadres are designed differently the relative pay progression also varies. The Commission believes that any new entrant to service would wish to be able to make a reasonable and informed assessment of how his/her career path would traverse and how the emoluments will progress alongside. The new pay structure has been devised in the form of a pay matrix to provide complete transparency regarding pay progression.”
7. In the present central structure that was recommended by 7th CPC, the pay of an individual progresses within a level vertically with an annual financial increment of 3% as indicated in the pay cells of the matrix. The starting point of the matrix is the minimum pay that was determined by 7th CPC on the basis of 15th Indian Labour Conference (ILC) norms or the Aykroyd formula. As one progresses upward in the pay levels, the multiplication factor for fixation of pay in the revised system increases from 2.57 to 2.72, although the rate of annual increment continues to be 3% of pay across levels.

8. The preceding paragraphs detail broadly the present pay structures in Government of Karnataka and Government of India. However, to study parity in pay scales and equivalence of posts it is necessary to look at the evolution of these pay structures over a period of time.
9. The table below shows how the pay structure of the central government employees has changed from the 5th central pay commission to date.

Table 4.2 Pay Scales of Central Government Employees in 1996, 2006 & 2016 (in Rs.)								
1996		2006				2016		
Scale Number	Pay scales	Scale Number	Pay scales	Pay Band	Grade Pay	Level Number	Grade Pay / Pay Scale	Pay Levels
1	2550-55-2660-60-3200	1	4440-7440	S 1	1300			
2	2610-60-3150-65-3540	2	4440-7440	S 2	1400			
3	2610-60-2910-65-3300-70-4000	3	4440-7440	S 2A	1600			
4	2650-65-3300-70-4000	4	4440-7440	S 3	1650			
5	2750-70-3800-75-4400	5	5200-20200	PB-1	1800	1	1800	18000-56900
6	3050-75-3950-80-4590	6	5200-20200	PB-1	1900	2	1900	19900-63200
7	3200-85-4900	7	5200-20200	PB-1	2000	3	2000	21700-69100
8	4000-100-6000	8	5200-20200	PB-1	2400	4	2400	25500-81100
9	4500-125-7000	9	5200-20200	PB-1	2800	5	2800	29200-92300
10	5000-150-8000	10	9300-34800	PB-2	4200	6	4200	35400-112400
11	5500-175-9000	11	9300-34800	PB-2	4200			
12	6500-200-6900	12	9300-34800	PB-2	4200			
13	6500-200-10500	13	9300-34800	PB-2	4200			
14	7450-225-11500	14	9300-34800	PB-2	4600	7	4600	44900-142400

Table 4.2 Pay Scales of Central Government Employees in 1996, 2006 & 2016 (in Rs.)								
1996		2006				2016		
Scale Number	Pay scales	Scale Number	Pay scales	Pay Band	Grade Pay	Level Number	Grade Pay / Pay Scale	Pay Levels
15	7500-250-12000-	15	9300-34800	PB-2	4800	8	4800	47600-151100
16	8000-275-13500	16	9300-34800	PB-2	5400	9	5400	53100-167800
17	8000-275-13500 (Group A Entry)	17	15600-39100	PB-3	5400	10	5400	56100-177500
18	9000	18	15600-39100	PB-3	5400			
19	9000-275-9550	19	15600-39100	PB-3	5400			
20	10325-325-10975	20	15600-39100	PB-3	6600	11	6600	67700-208700
21	10000-325-15200	21	15600-39100	PB-3	6600			
22	10650-325-15850	22	15600-39100	PB-3	6600			
23	12000-375-16500	23	15600-39100	PB-3	7600	12	7600	78800-209200
24	12750-375-16500	24	15600-39100	PB-3	7600			
25	12000-375-18000	25	15600-39100	PB-3	7600			
26	14300-400-18300	26	37400-67000	PB-4	8700	13	8700	123100-215900
27	15100-400-18300	27	37400-67000	PB-4	8700			
28	16400-450-20000	28	37400-67000	PB-4	8900		8900	131100-216600
29	16400-450-20900	29	37400-67000	PB-4	8900		8900	131100-216600
30	14300-450-22400	30	37400-67000	PB-4	10000	14	10000	144200-218200
31	18400-500-22400	31	37400-67000	PB-4	10000		10000	144200-218200
32	22400-525-24500	32	67000-79000 (annual increment @ 3%)			15	67000-79000	182200-224100
33	22400-600-26000	33	75500-	HAG +		16	HAG+	205400-224400

Table 4.2 Pay Scales of Central Government Employees in 1996, 2006 & 2016 (in Rs.)								
1996		2006				2016		
Scale Number	Pay scales	Scale Number	Pay scales	Pay Band	Grade Pay	Level Number	Grade Pay / Pay Scale	Pay Levels
34	24050-650-26000		(annual increment @ 3% - 80000)	Scale			Scale 75500 (annual increment @ 3% - 80000)	
35	26000 (Fixed)	34	80000 (Fixed)	Apex Scale		17	80000	225000 (Fixed)
36	30000 (Fixed)	35	90000 (Fixed)	Cabinet Secretary		18	90000	250000 (Fixed)

10. As mentioned earlier, there is significant difference between pay structure and the pay scales of the Government of India and the State Government. The major differences are:

- presently, Government of India scales are open-ended scales, whereas the State pay scales are traditional scales with defined beginning and end points,
- the minimum pay in Government of India and the minimum pay in State pay structure are at variance with each other,
- the points of time of revision of pay scales and corresponding AIACPI index levels are different,
- number of scales, rates of annual increment and weightage or fitment benefit given in fixation of pay are different.

Clearly, with so many fundamental differences between the two structures, establishing parity or near parity and equivalence between the two is a complex task.

Determination of Equivalence between Central and State Government Posts and Cadres

11. Establishing equivalence of posts between the two systems would require a comparative study of a large number of factors impacting individual posts. These factors include those pertaining to administration such as prevailing administrative structure, statutes and rules from which the posts draw their powers, and promotional avenues. Some others relate to the post itself, factors like designation and nomenclature, pay, method of recruitment, manner of filling up the posts whether by direct recruitment or by promotion, qualification, requirement of training and experience, job description and content. Certain factors related to their functions such as responsibilities assigned to the post, nature of duties whether

regulatory or developmental, jurisdiction, transferability, working conditions, and risk associated with the post, if any, also need to be taken into account while establishing equivalence. In addition, one needs to keep in mind that there are nearly 5,000 cadres in the central government and only about 2,000 cadres in the State Government.

12. While it may be possible to establish equivalence between certain posts in the State Government with those in the Government of India, proceeding to equate them in terms of their pay may lead to disturbance in existing relativities of pay scales within the department and between similar categories of posts in different departments of the State. Since the organizational structure, hierarchy of posts, nature of jobs, and functional responsibilities of each of the cadres are different in the State and the central government, the relativities linked to their pay scales and their vertical and horizontal movement are also different.
13. It needs to be mentioned here that the subject of establishing parity or equivalence between the pay and posts of the State and the centre was discussed by earlier SPCs too although the subject did not specifically form part of their terms of reference. Some observations made by previous State pay bodies in this regard are reproduced below:

The 3rd State pay commission

14. “The existing horizontal and vertical relativities in the State Government have evolved over a period of time and are based on studies and deliberations made by earlier pay commissions and committees. Moreover, the employees are by and large reconciled to these relativities and serious disruptions in these relativities merely for the sake of according parity with scales in Government of India, unless backed by unassailable circumstances may cause more harm to them than justice.” “...For the lowest posts which can be compared with corresponding post in Government of India parity should be established. Where such total parity is not possible, at least near parity should be established.”

The 4th State pay commission

15. “Further, it may also be noted that establishing parity in pay scales between the employees of the central and State governments is intimately connected with and must also depend upon the factum of establishing ‘equivalence of posts’.

This question of establishing equivalence especially in the present posts under State government service with those of central government does not lend itself for easy solution.

The designations of the posts are not identical and even when they are identical, job charts are not generally the same. Again, the method of recruitment, qualification prescribed for and the responsibility attached to various posts coupled with the territorial jurisdictions among the various posts render it difficult to establish equivalence of posts and also will not fall under the terms of reference of this commission. Powers derived from central and state statutes by concerned employees and consequently their duties and responsibilities are also different. Except for certain lower categories of employees, it is indeed very difficult to establish any equivalence of posts. Even if broad equivalence is worked out, adopting parity in pay scales with the central government pay scales in respect of all posts of the state government would not only seriously disrupt existing horizontal relativity in the state cadres but also upset the vertical relativity”.

The 5th State pay commission

16. 5.20 “ಕೇಂದ್ರ ಸರ್ಕಾರಕ್ಕೆ ಸಮಾನಾಂತರವಾದ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳು ತಮಗೂ ಇರಬೇಕು ಎಂಬ ವಾದವನ್ನು ನೌಕರರ ಸಂಘಗಳು ಹಿಂದಿನಿಂದಲೂ ಪ್ರಸ್ತಾಪಿಸುತ್ತಿವೆ. ಈ ವಿಷಯದಲ್ಲಿ, ರಾಜ್ಯದ ಮೂರನೇ ವೇತನ ಆಯೋಗದ ಅಭಿಪ್ರಾಯವನ್ನು 5ನೇ ವೇತನ ಆಯೋಗದ ವರದಿಯಲ್ಲಿ ವಿವರವಾಗಿ ಉಲ್ಲೇಖಿಸಿದೆ. ಮತ್ತು ಮುಂದುವರೆದು ರಾಜ್ಯದ ನಾಲ್ಕನೇ ವೇತನ ಆಯೋಗದ ಈ ಕೆಳಕಂಡ ಅಭಿಪ್ರಾಯವನ್ನು ತನ್ನ ವರದಿಯಲ್ಲಿ ಉಲ್ಲೇಖಿಸಿದೆ”.

17. “In the central government pay structure there are 36 pay scales whereas the existing pay structure of the state has only 21 pay scales...

Lastly, it is needless to state that the resources of the mighty leviathan central government is very large compared to the limited resources of the state government. The conditions of services under the two governments are also quite different. The central government employees are liable to be transferred from one end of the country to the other end, from the foot of Himalayas to the tip of Kanyakumari. The recruitment field to central government services is also much wider than the state services.

Under these differing circumstances, it is inappropriate to claim parity with central government scales. However, as seen earlier, pay scales of the State for certain posts are more favorable than the scales of the centre. That indeed brings credit to the state government...”

18. 5.21 “1998ರ ಅಧಿಕಾರಿ ವೇತನ ಸಮಿತಿಯ ಸಹ ಈ ವಿಷಯವನ್ನು ಕೂಲಂಕಷವಾಗಿ ಪರಿಶೀಲಿಸಿ ಕೇಂದ್ರದ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳಿಗೆ ಸಮಾನಾಂತರವಾದ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳನ್ನು ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರಿಗೆ ವಿಸ್ತರಿಸಲು

ಸಾಧ್ಯವಿಲ್ಲದಿರುವ ಕುರಿತು ವರದಿ ನೀಡಿರುತ್ತದೆ. ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರಿಗೆ ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ವೇತನ ನೀತಿ ಇಲ್ಲದಿರುವ ಕುರಿತು ಉಲ್ಲೇಖಿಸಿ, ಭಾರತ ಅಥವಾ ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರಗಳು ವೇತನ ಆಯೋಗ ಮತ್ತು ವೇತನ ಸಮಿತಿಗಳನ್ನು ರಚಿಸಿ ಕಾಲಕಾಲಕ್ಕೆ ವೇತನ ಭತ್ಯೆಗಳನ್ನು ಪರಿಷ್ಕರಿಸುತ್ತಿವೆ; ಆಯೋಗಗಳು ಮತ್ತು ಸಮಿತಿಗಳು ತಮ್ಮದೇ ಆದ ವಿಧಾನಗಳನ್ನು ಅನುಸರಿಸಿ ವೇತನ ಭತ್ಯೆಗಳನ್ನು ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡುತ್ತಿವೆ; ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ವೇತನ ನೀತಿಯ ಇಲ್ಲದಿರುವಿಕೆಯಿಂದ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರ ವೇತನ ಮತ್ತು ಭತ್ಯೆಗಳ ಪರಿಷ್ಕರಣೆ, ರಾಜ್ಯಗಳು ತಮ್ಮ ವಾಸ್ತವಿಕ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಗೆ ಅನುಗುಣವಾಗಿ ರಚಿಸಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ, ಎಂದು ವ್ಯಾಖ್ಯಾನಿಸಿದೆ. ಮುಂದುವರೆದು, ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರಿಗೆ ಕೇಂದ್ರ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರಿಗಿಂತ ಕೆಲವೊಂದು ಸೇವಾ ಸೌಲಭ್ಯಗಳು ಹೆಚ್ಚಿನ ಪ್ರಮಾಣದಲ್ಲಿ ದೊರೆಯುತ್ತಿದ್ದುದನ್ನು ವಿಶ್ಲೇಷಿಸಿದ್ದಲ್ಲದೇ, ಮುಖ್ಯ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿ ಹಾಗೂ ಅದರಲ್ಲಿ ಅಳವಡಿಸಿಕೊಳ್ಳಲಾದ ಮುಂಬಡ್ತಿ ದರಗಳು, ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳಲ್ಲಿನ ಅವಧಿ, ಇವುಗಳು ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರಿಗೆ ಹೆಚ್ಚು ಅನುಕೂಲ ಒದಗಿಸಿಕೊಡುತ್ತಿರುವುದಾಗಿ ಹೇಳಿದೆ.”

The 6th State pay commission

19. “The principal demand of the Karnataka State Government Employees’ Association (KSGEA), as also of several other associations, is to grant parity in pay scales with the central government employees. The Association has contended that the expenditure on salaries and allowances of employees in Karnataka relative to the total expenditure of the government is lowest among States in the entire country. In this regard, they have furnished statistical data published by the Reserve Bank of India in respect of the salary expenditure as a percentage of the total expenditure incurred by the neighbouring States in the past five years. They have also contended that Karnataka government has enough fiscal space to increase expenditure on salaries and provide parity of pay scales with those of central government. According to them, this can be done without crossing the limits set in The Karnataka Fiscal Responsibility Act, 2002 and in the recommendations of various Central Finance Commissions. The Association’s contention is based on figures relating to salary expenditure which does not include the substantial expenditure being incurred on salaries of employees of grant-in-aid institutions and local bodies in the State.”
20. “The 3rd and 4th State pay commissions have examined the issue in the context of various factors like the difficulty in establishing equivalence of central and State government cadres, the differences in the conditions of service of employees in the central and State government, and the fiscal capacity of the State government to come to the conclusion that it is not feasible to establish parity between the pay scales of the State government employees with those of the centre. The 5th State Pay Commission noted that States which have adopted the central pay scales have done so with significant modifications. Further,

the central government and State governments being different constitutional units were entitled to having different pay structures appropriate to their own circumstances. Even the Official Pay Committees of 1998 and 2011 had also come to the same conclusion.

This Commission endorses the views expressed by the 3rd, 4th and 5th State Pay Commissions that it is not practical to give parity in the pay structure of the State and the centre. It may be noted that in the past six decades, the central government has revised pay scales of its employees six times with an interval of about 10 years between each revision. The State Government on the other hand has revised pay scales of its employees ten times during the same period with an interval of about 5 to 7 years on the recommendations of pay revision bodies which have consistently recommended that the State Government should have a pay structure of its own”.

21. A pertinent question that arises here is, what is the exact purpose of the exercise to establish equivalence between posts in the centre and the State? Hypothetically, if such an equivalence is indeed determined, the next logical step would be to extend the central pay structure and scales to State employees such that equivalent posts are accorded equal pay both in the centre and the State. However, as noted earlier by this Commission and also previous state pay commissions, such an equivalence may be possible to arrive at for a limited number of posts but complete equivalence for all the posts in the two systems is not possible. Therefore, if the eventual purpose of the exercise is indeed to adopt the central pay structure in the State, one would need to do so without establishing complete equivalence. Many states have, in fact, done so by adopting central pay scales with modifications suiting their administrative structure without either establishing complete parity of pay scales or total equivalence of posts.
22. The Commission finds that most of the states which have adopted central pay structure did so when Government of India had individual running pay scales and when pattern of pay scales of those states was comparable with the pay scales of Government of India. Following the adoption, in these states the index point of revision of pay, quantum of merger of DA, fitment benefit, formula of pay fixation, rate of increment, effective date of pay revision got synchronized with that of the centre. Also, as a result, their revisions of pay move in tandem with the revisions in central pay. This ensures that the increase in the quantum of compensation of employees of these states is at par with central government, whenever there is a revision.

23. For Karnataka to adopt the central pay structure at this juncture, it would have to do so with modifications based on limited equivalence, a task that is more complex than what adoption may have entailed in the earlier years. The pay structure currently in force in the centre is very different from what prevailed at the time when most state governments followed the central pattern. Since the current pay structure in Karnataka is based on individual pay scales and is different and distinct from the present central pay structure, the exercise is, as a consequence, more difficult than what the other states faced. Nevertheless, as a first step, we have studied in detail the manner in which Tamil Nadu, Maharashtra and Punjab undertook this exercise.

Tamil Nadu

24. Since 01.06.1988, Tamil Nadu state government employees have been covered by a salary structure which is essentially a modified central pay structure. It takes into account state-specific requirements and retains the pay relativities that existed prior to the adoption of the central pay scales. For instance, when Government of India revised pay scales of its employees on the basis of the recommendation of the 5th CPC with effect from 01.01.1996, the central structure had 36 pay scales. Tamil Nadu adopted this pay structure limiting the pay scales however to 29.
25. The initial difficulties that the state faced while adopting the central pay structure and the steps taken by the state to overcome them have been discussed in the report of the Tamil Nadu State Official Committee on Revision of Pay, 2017. This is of relevance to our discussion. Paras 2.2 and 2.3 of chapter II of the report highlight these issues and are reproduced below:

“The Government of Tamil Nadu had already adopted Central scales of pay in respect of the State Government employees and teachers working in the Government and in aided educational institutions and employees of local bodies with effect from 1st June 1988 based on the recommendations of the Fifth Tamil Nadu Pay Commission, though the Central Government had implemented the revised scales of pay for their employees with effect from 1st January 1986 based on the recommendations of Fourth Central Pay Commission. The existing 17 standard scales of pay were replaced by the State Government by 25 scales of pay after the Fifth Tamil Nadu Pay Commission. Out of these 25 scales of pay, 21 pertains to Central scales of pay and the remaining were evolved in order to suit the local

needs specific to the State. The Government orders were issued in June 1989 on the recommendations of the Fifth Tamil Nadu Pay Commission.”

“Prior to the introduction of Central Scales of pay from 1st June 1988, the State Government had followed its own pay structure evolved by successive Pay Commissions set up by the Government from time to time. The introduction of Central scales of pay to State Government employees had led to distortion of the horizontal relativity established after the Third and Fourth Pay Commissions. Many categories of posts on common pay scales were fitted among various revised Central scales of pay taking into account the relative levels of these posts under the Central Government. This disturbance in the relativity was not readily acceptable to employees in spite of the fact that it was a popular demand of the employees to grant Central scales of pay. The Government therefore started modifying the scales of pay of several categories for various reasons till 1990. In 1991 the government referred further representations of employees to a three-member Official Committee consisting of Secretary to Government, Personnel and Administrative Reforms, Secretary to Government Finance and Secretary to Government Education Department. Based on the recommendations of this Committee, the pay scales of about 214 categories were revised.”

26. Following the 2006 pay revision recommended by the 6th CPC, the central government had accommodated 36 pay scales in 4 pay bands and 14 grade pays and 4 higher administrative grade pay scales. Tamil Nadu adopted this pay band and grade pay system accommodating the 29 pay scales of the state in 5 pay bands and 29 grade pays with Rs.1,300 as the minimum grade pay and Rs.10,000 as the maximum as against Rs.1,800 and Rs.10,000 of the Government of India. The additional pay band PB-1A with 3 grade pays in the state pay structure was necessary to accommodate Group D posts which were retained in the state government but did not exist in the central pay structure.
27. The Government of India revision of the central pay structure in 2016 replaced the earlier pay band and grade pay system with the new pay matrix system with pay levels and pay cells. Following this, Tamil Nadu devised its own matrix accommodating all 32 pay levels (the state had created 3 additional grades in the interregnum between the previous revision and the 2017 revision, taking the total from 29 to 32), with minimum and maximum pay of Rs.15,700 and Rs.2,25,000 as against the minimum and maximum of Rs.18,000 and Rs.2,50,000 in the central pay matrix.
28. In the existing pay matrix system in Tamil Nadu, only 4 pay levels have a starting pay equal to that of central pay levels. All the remaining pay levels have different initial pay, with the starting pay modified to retain the relativities that existed prior to the revision. Details of pay scales, pay bands and grade pays adjusted by Tamil Nadu in 1996 and 2006, and the

pay matrix devised with pay levels and pay cells consequent to the 2016 central revision are given in Table 4.3 below:

Table 4.3 Pay Scales of Tamil Nadu (in Rs.)						
1996	2006			2017		
Pay Scales (min. – max.)	Pay Scales (min. – max.)	Pay Band	Grade Pay	Grade Pay	Level Number	Pay Levels (min. – max.)
2550-3200	4800-10000	PB -1 A	1300	1300	1	15700-50000
2610-3540	4800-10000	PB -1 A	1400	1400	2	15900-50400
2650-4000	4800-10000	PB -1 A	1650	1650	3	16600-52400
2750-4400	5200-20200	PB -1	1800	1800	4	18000-56900
3050-4590	5200-20200	PB -1	1900	1900	5	18200-57900
3200-4900	5200-20200	PB -1	2000	2000	6	18500-58600
3625-4900	5200-20200	PB -1	2200	2200	7	19000-60300
4000-6000	5200-20200	PB -1	2400	2400	8	19500-62000
4300-6000	5200-20200	PB -1	2600	2600	9	20000-63600
4500-7000	5200-20200	PB -1	2800	2800	10	20600-65500
5000-8000	9300-34800	PB -2	4200	4200	11	35400-112400
5300-8300	9300-34800	PB -2	4300	4300	12	35600-112800
5500-9000	9300-34800	PB -2	4400	4400	13	35900-113500
5700-9200	9300-34800	PB -2	4450	4450	14	36000-114000
5900-9900	9300-34800	PB -2	4500	4500	15	36200-114800
6500-10500	9300-34800	PB -2	4600	4600	16	36400-115700
6500-11100	9300-34800	PB -2	4700	4700	17	36700-116200
7000-11500	9300-34800	PB -2	4800	4800	18	36900-116600
7500-12000	9300-34800	PB -2	4900	4900	19	37200-117600
8000-13500	15600-39100	PB -3	5400	5100	20	37700-119500
9100-14050	15600-39100	PB -3	5700	5200	21	55500-175700
9650-15050	15600-39100	PB -3	6000	5400	22	56100-177500
10000-15200	15600-39100	PB -3	6600	5700	23	56900-180500
12000-16500	15600-39100	PB -3	7600	6000	24	57700-182400
12750-16500	15600-39100	PB -3	7700	6600	25	59300-187700
14300-18300	37400-67000	PB -4	8700	7600	26	61900-196700
15000-18600	37400-67000	PB -4	8800	7700	27	62200-197200
16400-20000	37400-67000	PB -4	8900	8700	28	123100-215900
17400-21900	37400-67000	PB -4	10000	8800	29	123400-216300
				8900	30	123600-216600
				9500	31	125200-219800
				10000	32	128900-225000

Maharashtra

29. Maharashtra State Government adopted the central pay structure and pay scales for its employees during the late 1980s, with modifications based on the requirement of local

needs specific to the state and the need to maintain the relativities that existed prior to the adoption of central pay scales as in case of Tamil Nadu. In 1996, the central government pay structure had 36 pay scales whereas Maharashtra had 24 as per its administrative requirements.

30. In the 2006 revision of pay scales, while adopting the concept of pay band and grade pay of the central government pay structure, the state devised 37 grade pays from its existing 24 pay scales with an additional pay scale at the apex level. The state also introduced 4 pay bands corresponding to 4 pay bands of the central government and added one pay band for Group D posts with 5 grade pays since the central government had abolished Group D posts. Minimum grade pay was fixed at Rs.1,300 as against Rs.1,800 of the centre and maximum grade pay at Rs.10,000, the same as in the centre.
31. Subsequent to the 2016 revision of pay scales by the Government of India, the state, while adopting the central pay structure and pay matrix system, devised a matrix of 31 pay levels, with minimum pay of Rs.15,000 and maximum of Rs.2,20,000 against centre's Rs.18,000 and Rs.2,50,000 respectively. It may be noted here that only in 13 pay levels the initial pay of Maharashtra and the centre are the same.
32. Details of pay scales, pay bands and grades adopted by Maharashtra in 1996 and 2006 and the creation of the pay matrix with pay levels and pay cells consequent to the 2016 central revisions are given in Table 4.4 below:

Table 4.4 Pay Scales of Maharashtra (in Rs.)						
1996	2006			2016		
Pay Scales (min. – max.)	Pay Scales (min. – max.)	Pay Band	Grade Pay	Grade Pay	Level Number	Pay Levels (min. – max.)
2550-3200	4440-7440	1 S	1300	1300	S-1	15000-47600
	4440-7440	1 S	1400	1400	S-2	15300-48700
2610-4000	4440-7440	1 S	1600	1600	S-3	16600-52400
2650-4000	4440-7440	1 S	1650	1650	S-4	17100-54000
	4440-7440	1 S	1700	1700		
2750-4400	5200-20200	PB - 1	1800	1800	S-5	18000-56900
3050-4590	5200-20200	PB - 1	1900	1900	S-6	19900-63200
3200-4900	5200-20200	PB - 1	2000	2000	S-7	21700-69100
4000-6000	5200-20200	PB - 1	2400	2400	S-8	25500-81100
	5200-20200	PB - 1	2500	2500	S-9	26400-83600
4500-7000	5200-20200	PB - 1	2800	2800	S-10	29200-92300
	5200-20200	PB - 1	2900	2900	S-11	30100-95100
	5200-20200	PB - 1	3000	3000		

Table 4.4 Pay Scales of Maharashtra (in Rs.)						
1996	2006			2016		
Pay Scales (min. – max.)	Pay Scales (min. – max.)	Pay Band	Grade Pay	Grade Pay	Level Number	Pay Levels (min. – max.)
	5200-20200	PB - 1	3500	3500	S-12	32000-101600
	9300-34800	PB -2	4100	4100	S-13	35400-112400
5000-8000	9300-34800	PB -2	4200	4200		
5500-9000	9300-34800	PB -2	4300	4300	S-14	38600-122800
6500-10500	9300-34800	PB -2	4400	4400	S-15	41800-132300
7450-11500	9300-34800	PB -2	4500	4500	S-16	44900-142400
7500-12000	9300-34800	PB -2	4600	4600		
	9300-34800	PB -2	4800	4800	S-17	47600-151100
	9300-34800	PB -2	4900	4900	S-18	49100-155800
8000-13500	9300-34800	PB -2	5000	5000		
	9300-34800	PB -2	5400	5000	S-19	55100-175100
	15600-39100	PB -3	5000	5400	S-20	56100-177500
8000-13500	15600-39100	PB -3	5400	5500	S-21	57100-180800
	15600-39100	PB -3	5500	5700	S-22	60000-190800
	15600-39100	PB -3	5700	5800		
	15600-39100	PB -3	5800	6600	S-23	67700-208700
10000-15200	15600-39100	PB -3	6600	6900	S-24	71100-211900
10650-15850	15600-39100	PB -3	6900	7600	S-25	78800-209200
12000-16500	15600-39100	PB -3	7600	7900	S-26	82200-211500
	15600-39100	PB -3	7900	8700	S-27	118500-214100
14300-18300	37400-67000	PB -4	8700	8800	S-28	124800-212400
15100-18300	37400-67000	PB -4	8800	8900	S-29	131100-216600
16400-20000	37400-67000	PB -4	8900	10000	S-30	144200-218200
16400-20900	37400-67000	PB -4	8900			
18400-22400	37400-67000	PB -4	10000			
22400-24500	67000-79000			67000-79000	S-31	182200-220000

Punjab

33. The issue of equivalence of posts and their hierarchical levels was examined by the 5th and 6th state pay commissions of Punjab. The observations made by the 6th SPC of Punjab in para 6.7 of its report are directly relevant to our study of equivalence and are reproduced below:

“While examining this issue it is desirable to focus attention on the comparability or otherwise of the pay levels of different categories of Government of Punjab employees with their equivalents in the Government of India. Broadly speaking, most categories

of posts and their hierarchical levels within the Government of Punjab are either not available in the Central Government or are not of comparable levels.”

34. The 6th SPC of Punjab also made a reference to para 4.7 of 5th SPC of Punjab which observed the following:

“The Commission deliberated over various formulations of the pay scales. It noted that the existing pay structure of Punjab Government is not identical to that of the Central Government, as terminal pay in several pay scales of the State is either lower or higher than that of the Central Government.”

35. In 1996, when the central pay structure had 36 pay scales, Punjab which had already adopted the central structure, limited its pay scales to 32. In the 2006 revision of pay scales, as against 4 pay bands and 14 grade pays provided in the new central pay structure, the state accommodated its existing 32 pay scales in 5 pay bands (it retained Group D category of employees with 3 scales applicable to them as one additional pay band) and 32 grade pays with Rs.1,300 minimum grade pay and Rs.10,000 maximum grade pay as against the minimum and maximum of Rs.1,800 and Rs.10,000 in the central government. It is interesting to note that in 2011 the state on its own increased the initial grade pay from Rs.1,300 to Rs.1,650 and from Rs.1,400 to Rs.1,800 for the next grade. The 3rd grade with grade pay of Rs.1,650 in the pay band for Group D was deleted reducing the total number of grade pays to 31. This is being highlighted by us to illustrate how local needs were accommodated in the pay structure from time to time by the state even after the adoption of central pay structure, a practice that all the three state governments studied by us followed while adopting the central pay structure and subsequently too.

36. In the revision of state pay scales which came into effect from January 2016, while adopting the new central pay structure and its pay matrix system with pay levels and pay cells, the state devised a matrix of 31 pay levels as compared to 18 pay levels in the centre. Barring 1 pay level, the starting pay in all other 30 levels did not match with that of the centre. The state provided for a minimum pay of Rs.18,000 and a maximum of Rs.2,18,600 against Rs.18,000 and Rs.2,50,000 respectively in the central pay matrix. Table 4.5 below illustrates how the pay structure in the state has evolved since 1996.

Table 4.5 Pay Scales of Punjab (in Rs.)						
1996	2006			2016		
Pay scales (min.-max.)	Pay scales (min.-max.)	Pay Band	Grade Pay	Grade Pay	Pay Levels	Min- Max. pay of Pay Level
2520-4140	4900-10680	PB1	1300			
2720-4260	4900-10680	PB1	1400			
2820-4400	4900-10680	PB1	1650	1650	1	18000-56900
3120-5160	4900-10680	PB1	1800	1800	2	18400-58500
3120-6200	5910-20200	PB2	1900	1900	3	20200-64000
3330-6200	5910-20200	PB2	1950	1950	4	20600-65500
4020-6200	5910-20200	PB2	2000	2000	5	21300-67800
4400-7000	5910-20200	PB2	2400	2400	6	25600-81200
4550-7220	5910-20200	PB2	2800	2800	7	28900-91600
5000-8100	5910-20200	PB2	3000	3000	8	29700-94100
5480-8925	10300-34800	PB3	3200	3200	9	35600-112800
5800-9200	10300-34800	PB3	3600	3600	10	38100-120400
6400-10640	10300-34800	PB3	3800	3800	11	38500-122700
7000-10980	10300-34800	PB3	4200	4200	12	43000-136000
7220-10980	10300-34800	PB3	4400	4400	13	46000-146500
7220-11320	10300-34800	PB3	4600	4600	14	47600-151100
7220-11660	10300-34800	PB3	4800	4800	15	48200-152400
7880-11660	10300-34800	PB3	5000	5000	16	48700-154300
7880-13500	10300-34800	PB3	5400	5400	17	53600-170100
9200-13900	15600-39100	PB4	5400	5400	18	56100-177500
9750-14700	15600-39100	PB4	5700	5700	19	60900-192600
10025-15100	15600-39100	PB4	6000	6000	20	64500-198300
12000-15100	15600-39100	PB4	6600	6600	21	67400-201200
12000-15500	15600-39100	PB4	7400	7400	22	83100-202300
12000-16350	15600-39100	PB4	7600	7600	23	83600-203100
13125-16350	15600-39100	PB4	7800	7800	24	91500-203400
13500-16800	15600-39100	PB4	8200	8200	25	107100-205100
14300-18150	15600-39100	PB4	8400	8400	26	115000-207900
14300-18600	37400-67000	PB5	8600	8600	27	122800-209100
14300-20100	37400-67000	PB5	8700	8700	28	123100-209600
16350-20100	37400-67000	PB5	8800	8800	29	123400-210000
18600-22100	37400-67000	PB5	8900	8900	30	129700-214300
	37400-67000	PB5	10000	10000	31	144800-218600

37. It may be noted from the above analysis that all the 3 states studied by us faced problems of distortion of well-established relativities as they moved to the central pay structure which underwent major modifications in 2006 from the system existing in 1996 with 36 pay scales being compressed into 18 pay grades and once again in 2016 when grade pays and pay

bands got converted into pay levels and pay cells. These problems of maintaining existing relativities had to be addressed by them from time to time, during and in between general revisions, for example by the introduction of appropriate pay grades in the 2006 pay structure and similarly, pay levels in the 2016 pay structure. Even in the matter of allowances, states have maintained their own policy. For example, while Maharashtra and Punjab follow the central pattern in respect of HRA and CCA, Tamil Nadu follows its own system with periodic revisions.

38. The present pay structure in Karnataka is substantially different from that of central government. Apart from the practical difficulties in establishing one-to-one equivalence between posts in different cadres to which a reference has already been made, the adoption of the central structure could also lead to the following administrative challenges:

- i. Since there is no objective method of establishing equivalence of posts, the factors on the basis of which parity will be arrived at, will necessarily be subjective in many cases and may be prone to disputes leading to claims and counterclaims.
- ii. It may prove to be an unending exercise since the claim of every organized state civil service for establishing parity with the pay scale of purported comparable posts in the central civil services will have to be given due consideration.
- iii. The central government's administrative structure has about 5,000 cadres covered under 18 levels of pay in the pay matrix. The State Government on the other hand has about 2,000 cadres covered under 25 pay scales segmented from the master scale. The complexity of equivalence begins with the need to match 25 scales under the State administration within 18 levels of pay in the central structure. In fact, the higher levels of pay in the central government, from levels 15 to 18, are applicable to senior-level posts that do not exist in the State civil services. This requires the 25 scales in the State civil services to be matched with 14 pay levels of the central pay matrix.
- iv. Present system of master scale and individual scales will cease to exist once the central pay structure is adopted. Consequently, Rule 42B of KCSRs would need to be amended for employees to get full benefit of increment on promotion, grant of time-bound advancement and senior scale of pay under the new system.

39. To sum up, in view of many difficulties in establishing equivalence between posts in Government of Karnataka and Government of India, this Commission is of the view that a

better option for Karnataka would be to adopt a methodology similar to that adopted by the three states studied, i.e., develop a modified pay structure, a structure that would retain 25 scales of pay as 25 pay levels. This appears to be an administratively feasible solution to retain the relativities that existed prior to modification.

40. As a first step towards doing so, we would need to identify the State pay scales that bear parity or near parity with central scales. This would require us to examine how both the pay structures have evolved over the years and identify the point of time when the index base of revision of pay scales in the two systems was more or less similar. Analysis of the past pay revisions reveals that this point of inflection is 1986. The revision of pay scales based on the recommendations of the 3rd SPC which came into effect from 01.07.1986 at the index level of 632 points in AIACPI (1960=100 base) is close to the revision of pay scales by the central government on the basis of recommendations of 4th CPC with effect from 01.01.1986 at the index level of 608 points in AIACPI (1960=100 base). Subsequently, on the basis of the recommendations of the official pay committee of the State Government and 5th CPC, the State and central governments revised their pay scales during 1998 and 1996 respectively, at the same index level of 306 points in AIACPI (1982 base=100).
41. It may be seen that the State Government pay structures of 1986 and 1998 compare reasonably well with the Government of India pay structures of 1986 and 1996 having been revised at similar index points in AIACPI (indicated in Table 4.6 and 4.7).
42. The pay scales that came into existence consequent to the above revisions in 1986 are in Table 4.6.

Table 4.6 Pay Scales of GoI and GoK in 1986 (in Rs.)			
Scale Number	Pay Scales of GoI as on 01.01.1986	Scale Number	Pay Scales of GoK as on 01.07.1986
1	750-12-870-14-940	1	780-15-900-20-1040
2	775-12-870-12-1025		
3	775-12-870-14-955-15-1030-20-1150		
4	800-15-1010-20-1150	2	810-15-900-20-1100-30-1310
5	825-15-900-20-1200	3	870-15-900-20-1100-30-1400-40-1600

Table 4.6 Pay Scales of GoI and GoK in 1986 (in Rs.)			
Scale Number	Pay Scales of GoI as on 01.01.1986	Scale Number	Pay Scales of GoK as on 01.07.1986
6	950-20-1150-25-1400		
7	950-20-1150-25-1500	4	960-20-1100-30-1400-40-1760
8	1150-25-1500		
9	975-25-1150-30-1540		
10	975-25-1150-30-1660	5	1040-20-1100-30-1400-40-1800-50-1900
11	1200-30-1440-30-1800		
12	1200-30-1560-40-2040	6	1190-30-1400-40-1800-50-1900-50-2200
13	1320-30-1560-40-2040	7	1280-30-1400-40-1800-50-2300-75-2450
14	1350-30-1440-40-1800-50-2200	8	1400-40-1800-50-2300-75-2750
15	1400-40-1800-50-2300		
16	1400-40-1600-50-2300-60-2600		
17	1600-50-2300-60-2660	9	1600-40-1800-50-2300-75-2900-90-2990
18	1640-60-2600-75-2900	10	1720-40-1800-50-2300-75-2900-90-3170
		11	1760-40-1800-50-2300-75-2900-90-3350
19	2000-60-2120		
		12	1900-50-2300-75-2900-90-3350-100-3650
20	2000-60-2300-75-3200		
21	2000-60-2300-75-3200-3500	13	2000-50-2300-75-2900-90-3350-100-3750
22	2375-75-3200-100-3500		
23	2375-75-3200-100-3500-125-3750		
24	2500-4000		

Table 4.6 Pay Scales of GoI and GoK in 1986 (in Rs.)			
Scale Number	Pay Scales of GoI as on 01.01.1986	Scale Number	Pay Scales of GoK as on 01.07.1986
		14	2200-50-2300-75-2900-90-3350-100-3950-120-4070
25	2200-75-2800-100-4000	15	2450-75-2900-90-3350-100-3950-120-4190
26	2300-100-2800		
27	2630/- Fixed		
28	2630-75-2780		
29	3150-100-3350		
30	3000-125-3625		
31	3000-100-3500-125-4500	16	3170-90-3350-100-3950-120-4430
		17	3650-100-3950-120-4550
32	3000-100-3500-125-5000		
33	3200-100-3700-125-4700		
34	3700-150-4450		
35	3700-125-4700-150-5000	18	4070-120-4550-125-4925
36	3700-125-4950-150-5700		
37	4100-125-4850-150-5300		
38	4500-150-5700	19	4550-125-5300-150-5600
39	4800-150-5700	20	4925-125-5300-150-5750
40	5100-150-5700		
41	5100-150-6150		
42	5100-150-5700-200-6300	21	5600-150-5750-175-6100-200/2-6300
43	5100-150-6300-200-6700		
44	4500-150-5700-200-7300		
45	5900-200-6700		
46	5900-200-7300		
47	7300-100-7600		
48	7300-200-7500-250-8000		
49	7600/- Fixed		
50	7600-100-8000		
51	8000/- Fixed		
52	9000/- Fixed		

43. The pay scales consequent to the revisions of 1996 and 1998 are shown in Table 4.7:

Table 4.7 Pay Scales of GoI in 1996 and GoK in 1998 (in Rs.)			
Scale Number	Pay Scales of GoI as on 01.01.1996	Scale Number	Pay Scales of GoK as on 01.04.1998
1	2550-55-2660-60-3200	1	2500-50-2700-75-3450-100-3850
2	2610-60-3150-65-3540		
3	2610-60-2910-65-3300-70-4000		
4	2650-65-3300-70-4000	2	2600-50-2700-75-3450-100-4350
5	2750-70-3800-75-4400	3	2775-75-3450-100-4450-125-4950
6	3050-75-3950-80-4590	4	3000-75-3450-100-4450-125-5450
7	3200-85-4900	5	3300-75-3450-100-4450-125-5700-150-6300
8	4000-100-6000	6	3850-100-4450-125-5700-150-7050
9	4500-125-7000	7	4150-4575-125-5700-150-7200-200-7800
		8	4575-125-5700-150-7200-200-8400
10	5000-150-8000	9	5200-125-5700-150-7200-200-8800-260-9580
11	5500-175-9000	10	5575-125-5700-150-7200-200-8800-260-10620
		11	6000-150-7200-200-8800-260-10880-320-11200
12	6500-200-6900		
13	6500-200-10500	12	6300-150-7200-200-8800-260-10880-320-11840
14	7450-225-11500		
15	7500-250-12000	13	7400-200-880-260-10880-320-13120
16	8000-275-13500	14	8000-200-8800-260-10880-320-13440
17	8000-275-13500 (Gr. A Entry)		
18	9000		
19	9000-275-9550		
20	10325-325-10975		
21	10000-325-15200	15	9580-250-10880-320-13440-380-14200
22	10650-325-15850	16	10620-260-10880-320-13440-380-14960

Table 4.7 Pay Scales of GoI in 1996 and GoK in 1998 (in Rs.)			
Scale Number	Pay Scales of GoI as on 01.01.1996	Scale Number	Pay Scales of GoK as on 01.04.1998
23	12000-375-16500	17	11520-320-13440-380-14960-440-15840
24	12750-375-16500		
25	12000-375-18000		
		18	12800-320-13440-380-14960-440-16720
26	14300-400-18300	19	13820-380-14960-440-16720-500-17220
27	15100-400-18300		
28	16400-450-20000		
29	16400-450-20900	20	14960-440-16720-500-20720
30	14300-450-22400		
31	18400-500-22400		
32	22400-525-24500		
33	22400-600-26000		
34	24050-650-26000		
35	26000 (Fixed)		
36	30000 (Fixed)		

44. These pay structures of 1986 and 1996/98 could be taken as the basis to arrive at parity or near parity among some pay scales. We need to reiterate at this point yet again that one-to-one parity or total parity in pay scales is not possible for the following reasons:

- i. revision of pay scales from time to time in the central government is not on a scale-to-scale basis, as it is in the State system,
- ii. increase in pay in state and central revisions is not uniform,
- iii. minimum and maximum of individual pay scales are different,
- iv. rates of increments are not uniform,
- v. internal relativities in central and state scales are not similar.

45. On the other hand, near parity can be seen in some pay scales; 17 pay scales of 1986 and 17 pay scales of 1996 of Government of India are similar (in near parity) to 17 pay scales of 1986 and 17 pay scales of 1998 of Government of Karnataka. These are shown in Table 4.8 below, wherein pay scales with near parity have been highlighted:

Table 4.8 Near Parity between GoI and GoK Scales of 1986 and 1996/1998 (in Rs.)							
SN	Pay scales of GoI 01.01.1986	Scale Number	Pay scales of GoK 01.07.1986	Scale Number	Pay scales of GoI 01.01.1996	Scale Number	Pay scales of GoK 01.04.1998
1	750-12-870-14-940	1	780-15-900- 20-1040	1	2550-55-2660- 60-3200	1	2500-50-2700- 75-3450-100- 3850
2	775-12-870-12- 1025			2	2610-60-3150- 65-3540		
3	775-12-870-14-955- 15-1030-20-1150			3	2610-60-2910- 65-3300-70- 4000		
4	800-15-1010-20- 1150	2	810-15-900- 20-1100-30- 1310	4	2650-65-3300- 70-4000	2	2600-50-2700- 75-3450-100- 4350
5	825-15-900-20- 1200	3	870-15-900- 20-1100-30- 1400-40-1600	5	2750-70-3800- 75-4400	3	2775-75-3450- 100-4450-125- 4950
6	950-20-1150-25- 1400			6	3050-75-3950- 80-4590	4	3000-75-3450- 100-4450-125- 5450
7	950-20-1150-25- 1500	4	960-20-1100- 30-1400-40- 1760	7	3200-85-4900	5	3300-75-3450- 100-4450-125- 5700-150-6300
8	1150-25-1500			8	4000-100-6000	6	3850-100-4450- 125-5700-150- 7050
9	975-25-1150-30- 1540			9	4500-125-7000	7	4150-4575-125- 5700-150-7200- 200-7800
10	975-25-1150-30- 1660	5	1040-20-1100- 30-1400-40- 1800-50-1900			8	4575-125-5700- 150-7200-200- 8400
11	1200-30-1440-30- 1800			10	5000-150-8000	9	5200-125-5700- 150-7200-200- 8800-260-9580
12	1200-30-1560-40- 2040	6	1190-30-1400- 40-1800-50- 1900-50-2200	11	5500-175-9000	10	5575-125-5700- 150-7200-200- 8800-260-10620
13	1320-30-1560-40- 2040	7	1280-30-1400- 40-1800-50- 2300-75-2450			11	6000-150-7200- 200-8800-260- 10880-320- 11200
14	1350-30-1440-40- 1800-50-2200	8	1400-40-1800- 50-2300-75- 2750	12	6500-200-6900		

Table 4.8 Near Parity between GoI and GoK Scales of 1986 and 1996/1998 (in Rs.)							
SN	Pay scales of GoI 01.01.1986	Scale Number	Pay scales of GoK 01.07.1986	Scale Number	Pay scales of GoI 01.01.1996	Scale Number	Pay scales of GoK 01.04.1998
15	1400-40-1800-50-2300			13	6500-200-10500	12	6300-150-7200-200-8800-260-10880-320-11840
16	1400-40-1600-50-2300-60-2600			14	7450-225-11500		
17	1600-50-2300-60-2660	9	1600-40-1800-50-2300-75-2900-90-2990	15	7500-250-12000	13	7400-200-880-260-10880-320-13120
18	1640-60-2600-75-2900	10	1720-40-1800-50-2300-75-2900-90-3170	16	8000-275-13500	14	8000-200-8800-260-10880-320-13440
		11	1760-40-1800-50-2300-75-2900-90-3350	17	8000-275-13500 (Gr. A Entry)		
19	2000-60-2120			18	9000		
		12	1900-50-2300-75-2900-90-3350-100-3650	19	9000-275-9550		
20	2000-60-2300-75-3200			20	10325-325-10975		
21	2000-60-2300-75-3200-3500	13	2000-50-2300-75-2900-90-3350-100-3750	21	10000-325-15200	15	9580-250-10880-320-13440-380-14200
22	2375-75-3200-100-3500			22	10650-325-15850	16	10620-260-10880-320-13440-380-14960
23	2375-75-3200-100-3500-125-3750			23	12000-375-16500	17	11520-320-13440-380-14960-440-15840
24	2500-4000			24	12750-375-16500		
		14	2200-50-2300-75-2900-90-3350-100-3950-120-4070	25	12000-375-18000		
25	2200-75-2800-100-4000	15	2450-75-2900-90-3350-100-3950-120-4190			18	12800-320-13440-380-14960-440-16720

Table 4.8 Near Parity between GoI and GoK Scales of 1986 and 1996/1998 (in Rs.)							
SN	Pay scales of GoI 01.01.1986	Scale Number	Pay scales of GoK 01.07.1986	Scale Number	Pay scales of GoI 01.01.1996	Scale Number	Pay scales of GoK 01.04.1998
26	2300-100-2800			26	14300-400- 18300	19	13820-380- 14960-440- 16720-500- 17220
27	2630/- Fixed			27	15100-400- 18300		
28	2630-75-2780			28	16400-450- 20000		
29	3150-100-3350			29	16400-450- 20900	20	14960-440- 16720-500- 20720
30	3000-125-3625			30	14300-450- 22400		
31	3000-100-3500- 125-4500	16	3170-90-3350- 100-3950-120- 4430	31	18400-500- 22400		
		17	3650-100- 3950-120- 4550	32	22400-525- 24500		
32	3000-100-3500- 125-5000			33	22400-600- 26000		
33	3200-100-3700- 125-4700			34	24050-650- 26000		
34	3700-150-4450			35	26000 (Fixed)		
35	3700-125-4700- 150-5000	18	4070-120- 4550-125- 4925	36	30000 (Fixed)		
36	3700-125-4950- 150-5700						
37	4100-125-4850- 150-5300						
38	4500-150-5700	19	4550-125- 5300-150- 5600				
39	4800-150-5700	20	4925-125- 5300-150- 5750				
40	5100-150-5700						
41	5100-150-6150						
42	5100-150-5700- 200-6300	21	5600-150- 5750-175- 6100-200/2- 6300				
43	5100-150-6300- 200-6700						

Table 4.8 Near Parity between GoI and GoK Scales of 1986 and 1996/1998 (in Rs.)							
SN	Pay scales of GoI 01.01.1986	Scale Number	Pay scales of GoK 01.07.1986	Scale Number	Pay scales of GoI 01.01.1996	Scale Number	Pay scales of GoK 01.04.1998
44	4500-150-5700- 200-7300						
45	5900-200-6700						
46	5900-200-7300						
47	7300-100-7600						
48	7300-200-7500- 250-8000						
49	7600/-Fixed						
50	7600-100-8000						
51	8000/- Fixed						
52	9000/- Fixed						

46. The 1996 pay scales of the Government of India were converted into pay grades and pay bands in the 2006 revision and further into pay levels during the 2016 revision. During this period, the State Government pay scales of 1998 also got revised in 2007, 2012 and 2017. Tables 4.9 and 4.10 below show the manner in which pay scales have evolved in the central and State systems since the 80s separately.

Table 4.9 Evolution of GoI Pay Scales from 1986 to 2016 (in Rs.)								
GoI 01.01.1986	GoI 01.01.1996	GoI 01.01.2006			GoI 01.01.2016			
Pay Scale	Pay Scale	Pay Band	Pay Scale	Grade Pay	Grade Pay	Pay Level	Pay Cell Start Pay	Pay Cell End Pay
750-12-870-14-940	2550-55-266-60-3200	-1S	4440-7440	1300	1300			
775-12-870-12-1025	2610-60-3150-65- 3540	-1S	4440-7440	1400	1400			
		-1S	4440-7440	1600	1600			
800-15-1010-20-1150	2650-65-3300-70- 4000	-1S	4440-7440	1650	1650			
825-15-900-20-1200	2750-70-3800-75- 4400	PB-1	5200-20200	1800	1800	1	18000	56900
950-20-1150-25-1400								
950-20-1150-25-1500	3050-75-3950-80- 4590	PB-1	5200-20200	1900	1900	2	19900	63200
1150-25-1500								
975-25-1150-30-1540								
975-25-1150-30-1660	3200-85-4900	PB-1	5200-20200	2000	2000	3	21700	69100
1200-30-1440-30- 1800								
1200-30-1560-40- 2040	4000-100-6000	PB-1	5200-20200	2400	2400	4	25500	81100
1320-30-1560-40- 2040								

Table 4.9 Evolution of GoI Pay Scales from 1986 to 2016 (in Rs.)								
GoI 01.01.1986	GoI 01.01.1996	GoI 01.01.2006			GoI 01.01.2016			
Pay Scale	Pay Scale	Pay Band	Pay Scale	Grade Pay	Grade Pay	Pay Level	Pay Cell Start Pay	Pay Cell End Pay
1350-30-1440-40-1800-50-2200	4500-125-7000	PB-1	5200-20200	2800	2800	5	29200	92300
1400-40-1800-50-2300								
1400-40-1600-50-2300-60-2600	5000-150-8000	PB-2	9300-34800	4200	4200	6	35400	112400
1600-50-2300-60-2660								
1640-60-2600-75-2900	5500-175-9000	PB-2	9300-34800	4200	4200			
2000-60-2120	6500-200-6900			4200	4200			
2000-60-2300-75-3200								
2000-60-2300-75-3200-3500	6500-200-10500	PB-2	9300-34800	4200	4200			
2375-75-3200-100-3500	7450-225-11500	PB-2	9300-34800	4600	4600	7	44900	142400
2375-75-3200-100-3500-125-3750								
2500-4000	7500-250-12000	PB-2	9300-34800	4800	4800	8	47600	151100
2200-75-2800-100-4000	8000-275-13500	PB-3	15600-39100	5400	5400	9	53100	167800
2300-100-2800								
		PB-3	15600-39100	5400	5400	10	56100	177500
2630/- Fixed	9000/- Fixed	PB-3	15600-39100	5400	5400			
2630-75-2780	9000-275-9550	PB-3	15600-39100	5400	5400			
3150-100-3350	10325-325-10975			6600	6600	11	67700	208700
3000-125-3625								
3000-100-3500-125-4500	10000-325-15200	PB-3	15600-39100	6600	6600			
3000-100-3500-125-5000								
3200-100-3700-125-4700	10650-325-15850	PB-3		6600	6600			
3700-150-4450								
3700-125-4700-150-5000	12000-375-16500	PB-3	15600-39100	7600	7600			
		PB-3	15600-39100	7600	7600	12	78800	209200
3950-125-4700-150-5000	12750-375-18000	PB-3	15600-39100	7600	7600			
3700-125-4950-150-5700	12000-375-18000	PB-3	15600-39100	7600	7600			
4100-125-4850-150-5300	14300-400-18300	PB-4	37400-67000	8700	8700	13	123100	215900
4500-150-5700								

Table 4.9 Evolution of GoI Pay Scales from 1986 to 2016 (in Rs.)								
GoI 01.01.1986	GoI 01.01.1996	GoI 01.01.2006			GoI 01.01.2016			
Pay Scale	Pay Scale	Pay Band	Pay Scale	Grade Pay	Grade Pay	Pay Level	Pay Cell Start Pay	Pay Cell End Pay
4800-150-5700	15100-400-18300	PB-4	37400-67000	8700	8700			
5100-150-5700	16400-450-20000	PB-4	37400-67000	8900	8900	13a	131100	216600
5100-150-6150								
5100-150-5700-200-6300								
5100-150-6300-200-6700	16400-450-20900	PB-4	37400-67000	8900	8900			
4500-150-5700-200-7300	14300-450-22400	PB-4	37400-67000	10000	10000	14	144200	218200
5900-200-6700	18400-500-22400	PB-4	37400-67000	10000	10000			
5900-200-7300								
7300-100-7600	22400-525-24500		67000-79000 (AI @ 3%)	-	-	15	182200	224100
7300-200-7500-250-8000	22400-600-26000		75500-80000 (AI @ 3%)	-	-	16	205400	224400
7600/-Fixed	24050-650-26000		75500-80000 (AI @ 3%)	-	-			
7600-100-8000								
8000/- Fixed	26000 (Fixed)		80000 (Fixed)			17	225000	
9000/- Fixed	30000 (Fixed)		90000 (Fixed)			18	250000	

Table 4.10 Evolution of GoK Pay Scales from 1986 to 2017 (in Rs.)					
1987 Pay Scales 01.07.1986	1994 Pay Scales 01.07.1993	1999 Pay Scales 01.04.1998	2007 Pay Scales 01.07.2005	2012 Pay Scales 01.04.2012	2017 Pay Scales 01.07.2017
780-1040	840-1340	2500-3850	4800-7275	9600-14550	17000-28950
810-1310	870-1520	2600-4350	5200-8200	10400-16400	18600-32600
870-1600	940-1680	2775-4950	5500-9500	11000-19000	19950-37900
960-1760	1040-1900	3000-5450	5800-10500	11600-21000	21400-42000
1040-1900	1130-2100	3300-6300	6250-12000	12500-24000	23500-47650
-	-	-	6800-13000**	13600-26000	25800-51400
1190-2200	1280-2375	3850-7050	7275-13350	14550-26700	27650-52650
1280-2450	1400-2675	4150-7800	8000-14800	16000-29600	30350-58250
1400-2750	1520-2900	4575-8400	8825-16000	17650-32000	33450-62600
-	-	-	9500-17250**	19000-34500	36000-67550

Table 4.10 Evolution of GoK Pay Scales from 1986 to 2017 (in Rs.)					
1987 Pay Scales 01.07.1986	1994 Pay Scales 01.07.1993	1999 Pay Scales 01.04.1998	2007 Pay Scales 01.07.2005	2012 Pay Scales 01.04.2012	2017 Pay Scales 01.07.2017
1600-2990	1720-3300	5200-9580	10000-18150	20000-36300	37900-70850
1720-3170 1760-3350	1900-3700	5575-10620	10800-20025	21600-40050	40900-78200
1900-3650	2050-3950	6000-11200	11400-21600	22800-43200	43100-83900
2000-3750	2150-4200	6300-11840	12000-22650	24000-45300	45300-88300
-	-	-	13000-23850**	26000-47700	48900-92700
2200-4070	2375-4450	7400-13120	14050-25050	28100-50100	52650-97100
2450-4190	2600-4575	8000-13440	15200-25650	30400-51300	56800-99600
-	-	-	16400-26250**	32800-52500	61150-102100
3170-4430	3300-5300	9580-14200	18150-26925	36300-53850	67550-104600
-	-	-	19050-27600**	38100-55200	70850-107100
3650-4550	3825-5825	10620-14960	20025-28275	40050-56550	74400-109600
4070-4925	4200-6000	11520-15840	22125-30300	44250-60600	82000-117700
4550-5600	4700-6400	12800-16720	24450-31800	48900-63600	90500-123300
4925-5750	5150-6600	13820-17220	26250-36500	52500-73000	97100-141300
5600-6300	5825-6800	14960-18720 14960-20720 (wef 01-02-99)	28275-39900	56550-79800	104600-150600
Note: **New Pay Scales.					

47. Changes effected by pay revisions in the centre and the State have a bearing on parity.

Accordingly, following the latest pay revisions in the centre and the State, 14 pay scales from among the existing 25 in the State pay structure have emerged as nearly equal to 13 central pay levels of the existing 18 pay levels. However, in order to retain existing relativities in the State pay structure, the remaining 11 pay scales will have to be accommodated at appropriate points, with the pay scale of Group D employees placed below the lowest equated pay scale. The pay structure with 14 near parity State scales of pay with that of the centre and the remaining 11 State scales of pay that are accommodated in between would be the basis for migration to the central pay structure. Table 4.11 below shows the State pay scales of 2017 having near parity with GoI pay levels of 2016.

Table 4.11 State Pay Scales of 2017 Having Near Parity with GoI Pay Levels of 2016 (in Rs.)				
State Pay Scale Number	Pay Level	GoI Pay Levels	GoK Pay Scales having near parity (shown in number) with GoI pay levels and the remaining scales (in alphabets)	GoK
		2016	Level Number	2017
1			(a)	17000-400-18600-450-20400-500-22400-550-24600-600-27000-650-28950
2	1	18000-56900	1	18600-450-20400-500-22400-550-24600-600-27000-650-29600-750-32600
3	2	19900-63200	2	19950-450-20400-500-22400-550-24600-600-27000-650-29600-750-32600-850-36000-950-37900
4	3	21700-69100	3	21400-500-22400-550-24600-600-27000-650-29600-750-32600-850-36000-950-39800-1100-42000
5			(b)	23500-550-24600-600-27000-650-29600-750-32600-850-36000-950-39800-1100-46400-1250-47650
6			(c)	25800-600-27000-650-29600-750-32600-850-36000-950-39800-1100-46400-1250-51400
7	4	25500-81100	4	27650-650-29600-750-32600-850-36000-950-39800-1100-46400-1250-52650
8			(d)	30350-750-32600-850-36000-950-39800-1100-46400-1250-53900-1450-58250
9	5	29200-92300	5	33450-850-36000-950-39800-1100-46400-1250-53900-1450-62600
10	6	35400-112400	6	36000-950-39800-1100-46400-1250-53900-1450-62600-1650-67550
11			(e)	37900-950-39800-1100-46400-1250-53900-1450-62600-1650-70850
12			(f)	40900-1100-46400-1250-53900-1450-62600-1650-72500-1900-78200
13			(g)	43100-1100-46400-1250-53900-1450-62600-1650-72500-1900-83900
14	7	44900-142400	7	45300-1100-46400-1250-53900-1450-62600-1650-72500-1900-83900-2200-88300
15			(h)	48900-1250-53900-1450-62600-1650-72500-1900-83900-2200-92700
	8	47600-151100		

Table 4.11 State Pay Scales of 2017 Having Near Parity with GoI Pay Levels of 2016 (in Rs.)				
State Pay Scale Number	Pay Level	GoI Pay Levels	GoK Pay Scales having near parity (shown in number) with GoI pay levels and the remaining scales (in alphabets)	GoK
		2016	Level Number	2017
16	9	53100-167800	8	52650-1250-53900-1450-62600-1650-72500-1900-83900-2200-97100
17	10	56100-177500	9	56800-1450-62600-1650-72500-1900-83900-2200-97100-2500-99600
18			(i)	61150-1450-62600-1650-72500-1900-83900-2200-97100-2500-102100
19	11	67700-208700	10	67550-1650-72500-1900-83900-2200-97100-2500-104600
20			(j)	70850-1650-72500-1900-83900-2200-97100-2500-107100
21			(k)	74400-1900-83900-2200-97100-2500-109600
22	12.	78800-209200	11	82000-1900-83900-2200-97100-2500-112100-2800-117700
23	13	123100-215900	12	90500-2200-97100-2500-112100-2800-123300
24	13	123100-215900	13	97100-2500-112100-2800-128900-3100-141300
25	13a	131100-216600	14	104600-2500-112100-2800-128900-3100-150600
	14	144200-218200		
	15	182200-224100		
	16	205400-224400		
	17	225000		
	18	250000		

48. This methodology worked out by the Commission is on the lines adopted by Tamil Nadu, Maharashtra and Punjab, the 3 states studied by us in detail. It is essentially the adoption of central pay structure with modifications to accommodate existing relativities in the State. What would be the appropriate time for the State Government to adopt the central pay structure? The central government revised its pay scales on 01.01.2016, after neutralizing the rise in AIACPI by DA merger and providing a fitment benefit. Karnataka revised pay scales of its employees with effect from 01.07.2017, i.e., 18 months later. While doing so, the State similarly neutralized the rise in AIACPI at that point of time by merging the DA and provided a fitment benefit. Therefore, adopting the central pay structure at this point in

time on the basis of these two pay structures would mean migrating by the State to a structure that has been in existence prior to the last revision of the State pay scales.

49. Also, interestingly enough, KSGEA both in its memorandum and during the course of its hearing with the Commission, has stated that at this point of time it is expecting our recommendations regarding revision of pay scales to be made on the existing pattern of master scale with 92 stages and 25 pay scales emerging from it. It has further requested the Commission to recommend to the State Government that when the Government of India revises its pay scales in 2026 as is widely expected, the benefit of that revision may be made available to the State Government employees.
50. The Commission too is of the view that for reasons stated above, the appropriate time for the State Government to migrate to the central system in the manner we have suggested would be the next revision in central pay, provided the centre continues with the present system of pay levels and pay cells matrix.
51. Based on the parity analysis carried out above, we have suggested in Chapter 6 the manner in which the State can migrate to the central pay structure. For this, we have made some assumptions about how the next revision of central pay structure may look. For easy understanding, we have also carried out several illustrative exercises of migration.
52. It would be pertinent to briefly state what impact migration may have on the pay scales of employees in Karnataka. Those at the lower scales, particularly Group D and Group C employees, being already reasonably close to central pay scales may not see any significant change in their emoluments. They will, needless to say, benefit significantly from the 3% annual increment once the migration to the modified pay structure takes place. But at higher levels, where the divergence between the pay of the central and State employees is more pronounced, migration is likely to lead to a significant increase in pay. As a result, the ratio of minimum and maximum pay, which is currently 1:8.86, will register a significant change, i.e., the divergence between the compensation of employees at the lower end and that of the employees at the top end will become more pronounced. This changed ratio would be akin to those existing in Tamil Nadu, Maharashtra and Punjab, where too the adoption of the modified system led to similar changes. Finally, the extent of impact of

migration on the State wage bill will depend on the gap between the State pay structure emerging from our recommendations and what the next CPC will recommend for its employees.

53. The advantage of migration would, of course, be that the State Government would not need to revise its salary structure every five years. Each time the central government revises its pay structure, State Government would only need to work out the contours of adoption in the manner suggested by us, perhaps by setting up an official committee for the purpose.

* * * * *

CHAPTER 5

THE NEW PAY STRUCTURE

“Economics is a choice between alternatives all the time.”

- Paul Samuelson

1. As already stated, the present pay structure of Karnataka State Government employees consists of a master scale with 18 rates of increments and 92 stages with 25 pay scales segmented from the master scale. The 25 pay scales have been determined at the All India Average Consumer Price Index Number (AIACPIN)¹ level of 276.90 (base 2001=100) which was reached on 1st July 2017. The time span of these 25 pay scales varies from 13 to 29 years. In the present structure, the minimum basic pay is Rs.17,000 per month and the maximum is Rs.1,50,600. The annual increments range from a minimum of Rs.400 to a maximum of Rs.3,100.
2. As a rule, pay structure should endeavor to meet the aspirations of employees and at the same time keep in view the financial limitations of the employer. Pay revisions in the State in the past have generally stuck to this principle. The commonly accepted norm is that the remuneration at the lowest level should not be lower than a living wage (defined broadly as a theoretical income level that allows individuals or families to afford adequate shelter, food, and other necessities) and that at the highest-level salaries should not be extravagant.
3. In their representations to this Commission regarding revision of pay scales, employees' associations have sought parity between central and State Government scales and

¹ The All India Consumer Price Index Number (AICPIN) is an important economic indicator that measures the average change in the aggregate price of a basket of goods and services consumed by the average Indian household. The basket includes items such as food, clothing, housing, transportation, healthcare, education and other services. AICPIN is used to adjust wages and salaries for inflation as it helps to ensure that employees do not lose the purchasing power of their emoluments due to price rise and helps maintain a fair wage structure in the economy. When the index is the average for the previous 12 months, this is referred to as All India Average Consumer Price Index Number (AIACPIN), although, we have used the two acronyms interchangeably.

The Consumer Price Index was revised by Government of India in 1944, 1949, 1960, 1982, 2001 and 2016 with the first index point at 181.10. In order to maintain continuity and relationship between one base year and another, a linking factor is used. The linking factor for the base year change from 1982 (=100) to 2001 (=100) series was 4.63. Similarly, the linking factor is 2.88 for the base year change from 2001 (=100) to 2016 (=100).

determination of the minimum pay on the basis of the Aykroyd formula². Employees have also requested the continuance of the present system of master scale and 25 scales of pay as also the retention of existing number of pay stages. They have further requested that the revised scale should maintain internal relativities that exist in the present pay structure amongst various scales.

4. The exercise of arriving at the ideal remuneration payable to government employees is a difficult one. In the absence of a National Wage Policy, each state has to evolve its own pay structure suiting its administrative needs and financial capacity.
5. There are some general principles that govern the determination of a rational pay structure. These have been used from time to time by various pay revision bodies both at the state and central levels.
6. To elaborate,
 - i. The pay of a post should be such as to attract persons of required qualifications and calibre and therefore be sufficient to motivate an employee to work sincerely without any sense of disgruntlement at being treated unfairly in the matter of compensation;
 - ii. It should adhere to the universal principle of equal remuneration for work of equal value;
 - iii. A well-defined policy of promotion is an important feature of any pay structure and promotional opportunities should be attractive enough for an employee to view government service as a career for life;
 - iv. The salary structure should be balanced and should adequately reflect the differences in the nature of duties and responsibilities of various posts;
 - v. The gap between minimum and maximum remuneration should be reasonable;
 - vi. Pay scales may not always be able to compensate every category of employment adequately; a suitable system of special pay or allowances needs to be worked out to do justice to employees who are disadvantaged in this regard;

² The Aykroyd formula is named after Wallace Ruddell Aykroyd, a well-known nutritionist and the first director of the Food and Agricultural Organization (FAO). The formula estimates the individual family's minimum calorie requirements per day. This minimum calorie requirement is used by policymakers to estimate at the minimum monthly remuneration for an employee.

- vii. An employee should have the assurance that his or her compensation will not be eroded by increase in the cost of living and that as far as possible, such an erosion will be compensated;
 - viii. Capacity of the employer to pay employees is an important factor to consider while determining remuneration.
 - ix. Eligibility criteria prescribed for a post and method of recruitment are factors that need to be taken into account while determining emoluments for a post.
 - x. The nature of responsibilities – administrative, financial and technical – entrusted to the employee is a relevant criterion for fixing remuneration;
 - xi. The degree and complexity of the task to be performed, working conditions, risks associated with the task, if any, are pertinent considerations in fixing remuneration;
 - xii. Relativities in the pay structure, both vertical and horizontal, should be fair and balanced. Existing and well-established relativities should not ordinarily be disturbed. However, readjustment may become necessary when changes in the nature and functional content of a job occur and a post needs to be upgraded.
7. The pay structure of government employees in Karnataka has evolved on these broad principles over the years, as per the recommendations of successive pay revision bodies. The 1st and 2nd SPC looked at every post more or less on the basis of the above principles, grouped them on the criterion of similarity and devised pay scales for each group. It is essentially these pay scales that continue to be a part of the pay structure even today although changes and revisions have been incorporated over the years.
8. Needless to say, while determining the State pay structure at any point of time, it is necessary to take into account the pay structure of neighbouring states and central government in order to achieve a certain degree of balance and comparability. Further, the state of the economy, financial space available for meeting the wage bill and limitations under some extant rule or legislation, for example, the KFRA also need to be kept in mind.

Components of a Pay Structure

9. The important ingredients of a well-devised pay structure are:
- i. Minimum and Maximum pay,
 - ii. Relativity between pay scales,
 - iii. Rates of increments in the pay scales,
 - iv. Stages and span of individual pay scales.

The succeeding paragraphs discuss these ingredients individually in greater detail.

Minimum Pay

10. Minimum pay is the basic building block of any pay structure. It is the remuneration paid to employees at the start of the lowest level. There is no one universally accepted formula to determine this minimum remuneration. The Commission has studied the methods adopted by previous pay commissions of Karnataka, Government of India and a few other states in arriving at the minimum. Needless to say, the minimum compensation of an employee would depend on his or her family expenditure on basic needs such as food, clothing, fuel, housing, medical care, education, entertainment, transport and of late, access to digital technology, all of which could be construed as essential for maintaining a reasonable standard of living. The acceptable minimum compensation would undergo changes over time as socio-economic conditions change and the standard of living of government employees improves.
11. There are two well-established approaches to arriving at the minimum pay. One of them is the ‘constant relative income approach’ based on the principle that the real minimum pay must grow by and large in tandem with the real per capita income. The other approach, which is being increasingly used by pay commissions in recent years, is to ascertain what would be the minimum expenditure needed for an employee and his or her family to live in a dignified manner. The second approach uses the Aykroyd formula, to which a reference has been made earlier, to arrive at the minimum pay in the following manner:
 - i. A family is assumed to consist of the employee plus his or her spouse and two children below the age of 14. It is assumed further that the husband’s consumption would be 1 unit, that of the wife 0.8 unit and of the two children 0.6 unit each, i.e., in all 3 units. Each consumption unit would mean a calorie requirement of 2,700 calories per day. The minimum wage would be that which is adequate to meet the nutritional needs of 3 consumption units.
 - ii. To this minimum nutritional requirement, the 15th Indian Labour Conference (ILC) of 1957 added a per capita cloth consumption of 18 yards per annum (72 yards for the representative family) along with the concomitant consumption of detergents.
 - iii. The ILC also assumed an expenditure of 7.5% of the minimum pay towards the housing requirements of the family.

- iv. Other essential items of day-to-day consumption of a family, such as fuel and electricity were further added to the minimum consumption expenditure.
 - v. Finally, expenditure on items such as education, medical care and recreation were also added to the overall expenditure list.
 - vi. The items of expenditure or their quantum are not absolute or permanently fixed; pay bodies have added new items or changed the weightage over the years to reflect changes in consumption patterns.
12. These two approaches have been variously used by central and state pay bodies, with some of them using both methods to cross-check the minimum pay arrived at.
13. Since minimum pay is the one essential pillar on which the edifice of any pay structure stands, in the following paragraphs we have briefly discussed the manner in which minimum pay was calculated by earlier pay revision entities.
14. The 5th CPC adopted the 'constant relative income approach'. Accordingly, the commission increased the minimum pay of Rs.750 estimated by the 4th CPC on 01.01.1986 to Rs.2,440 as on 01.01.1996 in the following manner. Dearness allowance of Rs.1,110 was added by the commission to arrive at the 'price protected' minimum pay of Rs.1,860 on 01.01.1996. To this, a step up of 30.9% was applied, this percentage being its estimation of the real increase in per capita income during 1986-1995. After rounding off, the minimum pay was estimated to be Rs.2,440 as on 01.01.1996. This was increased to Rs.2,550 at the implementation stage by the Government of India.
15. On the other hand, the 6th CPC used the norms identified by the 15th ILC as detailed above and arrived at a minimum wage of Rs.5,479. This was enhanced by 21.50% which was estimated to be the expenditure on new skills that Group D employees would require to acquire consequent to the merger of Group D staff in Group C, taking the minimum pay to Rs.6,660. The central government, while implementing the recommendation, fixed the minimum pay at Rs.7,000 per month with effect from 01.01.2006.
16. The 7th CPC also adopted the same approach but introduced certain additional expenditure items and arrived at a minimum pay of Rs.18,000. Table 5.1 summarizes the manner in which this minimum pay was calculated.

Table 5.1 Calculation of Minimum Pay by 7th CPC					
SN	Items	Per day PCU	Per month 3 PCU	Price Unit (Rs.)	Expenses (Rs.)
1	Rice / Wheat	475 gm	42.75 kg	25.93	1,108.30
2	Dal (Toor / Urad / Moong)	80 gm	7.20 kg	97.84	704.44
3	Raw Vegetables	100 gm	9.00 kg	58.48	526.28
4	Green Vegetables	125 gm	11.25 kg	38.12	428.85
5	Other Vegetables	75 gm	6.75 kg	32.80	221.42
6	Fruits	120 gm	10.80 kg	64.16	692.93
7	Milk	200 ml	18.00 litre	37.74	679.26
8	Sugar / Jaggery	56 gm	5.04 kg	37.40	188.48
9	Edible Oil	40 gm	3.60 kg	114.02	410.46
10	Fish		2.50 kg	268.38	670.95
11	Meat		5.00 kg	400.90	2,004.51
12	Egg		90.00 no.	4.27	383.98
13	Detergents, etc.			291.31	291.31
14	Clothing		5.50 meter	164.88	906.83
15	Total (1-14)				9,217.99
16	Fuel, Electricity, Water Charges				2,304.50
17	Total (15) divided by 0.8				11,522.49
18	Marriage, Recreation, Festivals, etc.				2,033.38
19	Total (17) divided by 0.85				13,555.87
20	Provide for Skill by adding 25% to (19)				3,388.97
21	Sum (19+20)				16,944.84
22	Housing				524.07
23	Total (21) divided by 0.97				17,468.91
24	Step up of 3% on No.23 as DA is projected at 125% on 01.01.2016				524.07
25	Final Minimum Pay as on 01.01.2016 (23+24)				17,992.98
26	Minimum Pay (after rounding off)				18,000.00

17. Individual states too have adopted different methods to arrive at the minimum pay. The 11th pay revision commission of Andhra Pradesh (AP) constituted in May 2018 adopted the Aykroyd formula-based method (henceforth also referred to as the consumption method). The minimum pay determined by the commission was Rs.20,000 as brought out in Table 5.2:

Table 5.2					
Minimum Wage Determined by 11 th Pay Revision Commission of Andhra Pradesh					
SN	Items	Per Day PCU	Per Month for 3 CU	Average price per unit from 01.07.2017 to 30.06.2018 (Rs.)	Total cost per month as on 01.07.2018 (Rs.)
1	Rice	0.475 Kg	42.75 Kg	39.98	1,709.15
2	Dal - Toor/Urad/Moong	0.080 Kg	7.20 Kg	78.63	566.14
3	Raw Vegetables	0.100 Kg	9.00 Kg	31.89	287.01
4	Green Leaf Veg	0.125 Kg	11.25 Kg	76.25	857.81
5	Other Veg - Onion, Potato, Tomato	0.075 Kg	6.75 Kg	23.00	155.25
6	Fruits	0.120 Kg	10.80 Kg	196.28	2,119.82
7	Milk	0.200 Ltr	18.00 Ltr	46.86	843.48
8	Sugar/Jaggery	0.056 Kg	5.04 Kg	47.45	239.15
9	Edible Oil	0.040 Kg	3.60 Kg	135.61	488.20
10	Fish		2.50 Kg	142.76	356.90
11	Meat		5.00 Kg	543.74	2,718.70
12	Egg		90 No	4.51	405.90
13	Detergents – Bath & washing soap/powder, etc.			389.66	389.66
14	Clothing		5.50 Mtr	395.18	2,173.49
15	Total (of 1 to 14)				13,310.66
16	Fuel, Electricity, Water, etc.				3,327.67
17	Total (15) divided by 0.8				16,638.33
18	Additional expenditure on recreation, ceremonies/ festivals, children's education, provision for old age/marriages and communication				3,407.85
19	Total (17) divided by 0.83				20,046.18
20	Minimum Pay (after rounding off)				20,000.00
Source: Directorate of Economics and Statistics, Andhra Pradesh					

18. The commission validated the above result by using the 'Constant Relative Income Approach' too. During the period 2012-13 and 2017-18, the per capita income of the state at constant prices was Rs.68,865 and Rs.1,06,864 respectively. This represented a growth of nearly 55% over a period of 5 years. Applying this growth to the minimum pay of Rs.13,000 fixed as on 01.07.2013 by the previous state pay commission, it arrived at a figure of Rs.20,150, a figure very close to the estimation based on the consumption method. The commission accordingly recommended a minimum pay of Rs.20,000 per month with effect from 01.07.2018.

19. The 11th pay revision commission of Kerala, constituted in November 2019, adopted a method similar to the 'constant relative income approach' by revising the minimum pay using the rate of increase in the relevant consumer prices since the last revision, i.e., since 01.07.2014 and arrived at a minimum pay of Rs.21,000 effective from 01.07.2019. Apart from this, for determining household consumption, it also considered the report of an expert committee constituted by the Ministry of Labour and Employment, Government of India to determine the methodology for fixing the National Minimum Wage. This committee had assumed 3.6 consumption units per household as against 3 in Aykroyd formula. Taking into consideration the results of the two approaches in arriving at the minimum wage, the pay revision commission concluded that the minimum pay should be at least Rs.21,000. Eventually, after taking into account what it felt should be the reasonable pay of the lowest employee and the state's financial position, the commission recommended a minimum pay of Rs.23,000.
20. In Karnataka, by and large, the consumption approach has been adopted while determining minimum pay, from the 3rd state pay commission onwards.
21. The 3rd SPC examined several options before deciding the minimum pay for employees. To elaborate, adopting the nutritional standards of 3 consumption units per family and 2,700 calories per consumption unit per day, as in the Aykroyd formula, it arrived at a minimum wage of Rs.722 at the end of June 1986. After taking into account its estimate of the benefit of the then prevailing informal rationing as Rs.40, it arrived at a minimum wage of Rs.682.
22. Continuing with the consumption approach, the 3rd SPC added the other items identified in the 15th ILC formula as being necessary to estimate minimum wages and worked out a minimum pay of Rs.1,115, once again after taking into account the informal rationing benefit of Rs.40.
23. On the other hand, it also used the rise in prices to estimate a reasonable increase in minimum pay since the previous revision. Applying the rate of inflation prevailing in the State to the minimum pay as on 01.01.1978, it arrived at a minimum pay of Rs.601 on 01.07.1986. Somewhat similarly, the commission used the criterion of per capita NSDP and estimated the minimum pay to be approximately Rs.806 per month.
24. Finally, the commission also undertook a household consumption survey and arrived at a minimum pay of Rs.750 per month (as on 01.01.1986) on the basis of its survey. Neutralizing inflation fully between the period 01.01.1986 and 01.07.1986 as evidenced by the rise in index level from 608 points to 632 points, it added another Rs.29.55 (being the compensation for the price rise) to this figure of Rs.750. On this basis, the commission arrived at a minimum pay of Rs.780.

25. It is of relevance to note that the minimum salary of a central government employee on 01.07.1986 was Rs.772.50. Keeping this in mind and also the minimum wage calculated after the household consumption survey undertaken by it, the 3rd SPC fixed the minimum basic pay at Rs.780 per month as on 01.07.1986.
26. The 4th SPC based its estimation of minimum pay essentially on the principles of the Aykroyd formula though it assumed the average size of the family to consist of five members. The commission however took the stand that there was no need to undertake a fresh exercise to ascertain the consumption expenditure of the representative family and that it could be based on the minimum pay fixed by the previous commission.
27. It noted that with the addition of the admissible dearness allowance of 85% to the existing basic pay of Rs.780, and also the existing HRA and CCA, the lowest paid employee in the State was entitled to a compensation of approximately Rs.1,500. It further noted that State government employees had demanded a minimum wage of Rs.1,600 per month. Keeping this demand in mind, the commission recommended a 7.5% increase on the existing basic pay, taking the minimum emoluments to Rs.1,600 per month.
28. The 5th SPC constituted in 2005 was of the view that the 'modified constant relative income criteria' would be the preferred approach from the point of view of both employees and the government. Accordingly, it determined the minimum wage in the following manner. The official pay committee constituted by State Government in 1998 had fixed a minimum pay of Rs.2,500 effective from 01.04.1998. The dearness allowance admissible on 01.07.2005, the date from which the revision on the basis of the report of the 5th SPC would take place, was 71% of the basic pay. During the period 1999-2000 to 2004-2005, the increase in per capita net national income was 23.70%, which was taken by the commission as the compensatory factor to be added to basic pay plus dearness allowance. This worked out to an aggregate of Rs.5,288 (Rs.2,500 + Rs.1,775 + Rs.1,013, the last being the compensatory factor of 23.70% on Rs.4,275). The employees' association had demanded that the commission should fix the minimum pay either at Rs.5,000 as on 01.04.2004 or Rs.6,000 as on 01.06.2006. Taking into account the financial capacity of the State Government and the resource constraints it faced, the commission fixed the minimum pay at Rs.4,800 effective from 01.07.2005. It noted that with the addition of the revised HRA and CCA, the minimum pay would be close to that demanded by the employees' association and that it would be adequate and satisfactory.
29. The 6th SPC of 2017 also adopted the Aykroyd formula as the basis for determining the minimum pay just as the 7th CPC of 2016 did. However, it did not provide for additional weightage of 25% as was done by the central commission for the upgradation of skills of Group D workers, because, unlike the central government, there was no move on the part of the State Government to do away with Group D services or to merge it with Group C

services. Taking into consideration the monthly minimum expenses worked out as per the 15th ILC calculations with data on current prices obtained from the Directorate of Economics & Statistics, the 6th SPC estimated minimum pay in the manner as indicated in Table 5.3:

Table 5.3					
Calculation of Minimum Pay by 6th Karnataka State Pay Commission					
SN	Items	Per day PCU	Per Month 3 CU	Prices as on 01.07.2017 (Rs.)	Expenses (Rs.)
1	Rice/Wheat	475 gms	42.75 Kg	40.94	1,750.19
2	Dal (Toor/Urad/Moong)	80 gms	7.20 Kg	79.93	575.50
3	Raw Vegetables	100 gms	9.00 Kg	36.93	332.37
4	Green Vegetables	125 gms	11.25 Kg	42.03	472.84
5	Other Vegetables	75 gms	6.75 Kg	25.08	169.29
6	Fruits	120 gms	10.80 Kg	64.47	696.28
7	Milk	200 ml	18.00 Ltr	37.00	666.00
8	Sugar/Jaggery	56 gms	5.00 Kg	43.54	217.70
9	Edible Oil	40 gms	3.60 Kg	114.01	410.44
10	Fish		2.50 Kg	234.00	585.00
11	Meat		5.00 Kg	394.03	1,970.15
12	Egg		90 No	5.00	450.00
13	Detergents			290.09	290.09
14	Clothing		5.50 Mts Mtr	121.04	665.72
15	Total (of 1 to 14)				9,251.55
16	Fuel, electricity, water charges, etc.				2,312.89
17	Total (15) divided by 0.80				11,564.44
18	Marriage, recreation, festivals, etc.				2,040.78
19	Total (17) divided by 0.85				13,605.22
20	Housing				1,511.69
21	Total (19) divided by 0.90				15,116.91
22	Expenditure on new items, viz., transport, education, household accessories, mobile phone and internet usage, etc., in addition to recreation and festivals				1,679.66
23	Total (21) divided by 0.90				16,796.57
24	Minimum Pay (after rounding off)				16,800.00

30. The commission also used the 'modified constant relative income approach' to arrive at the minimum pay. It calculated that the per capita GSDP of Karnataka at constant prices had increased from Rs.94,417 in 2012-13 when the last pay revision was implemented to Rs.1,20,403 in 2016-17. This represented an increase of 27.52% during the period 2012-13 to 2016-17. Keeping this in view, the commission felt that an increase of 30% would be reasonable to arrive at the revised minimum pay for employees.

31. The commission then went on to fix the minimum pay in the following manner. The pre-revision minimum pay was Rs.9,600. It increased the minimum basic pay by 30% taking it to Rs.12,480. To this was added the dearness allowance of 45.25% of existing basic pay as on 01.07.2017 taking the total to Rs.16,824. This figure of Rs.16,824 corresponded reasonably well with the minimum pay of Rs.16,800 calculated based on the 15th ILC formula. This figure was rounded-off by the commission and the revised minimum basic pay was fixed at Rs.17,000.

Approach of the 7th State Pay Commission

32. This Commission has also adopted both the approaches to arrive at the minimum pay. Before proceeding to our calculation of minimum pay, however, it is necessary to mention that the KSGEA has urged this Commission to fix the minimum basic pay at Rs.31,000 per month from 01.07.2022 by merging DA as on 01.07.2022 into the existing basic pay and giving 40% as fitment benefit. Further, on the basis of the market value of commodities in the basket of consumption, the association has enhanced the request to Rs.33,000 per month as the minimum pay. Some other associations and individuals have requested that the minimum pay be fixed at various levels ranging from Rs.34,000 to Rs.45,000 without providing the basis for their requests.
33. It may be recalled that in the Aykroyd formula and 15th ILC norms, an employee's family has 4 members. The consumption of the family is 3 units, 1 for the adult male, 0.8 for the female member and 0.60 units each for two children. This has been the consumption pattern adopted by the 6th SPC. However, this Commission is of the considered view that the female member of the family should also be taken as one full consumption unit. Thus, the total number of consumption units of a family for the purpose of working out the minimum expenditure on food would be 3.2 units³. Table 5.4 below shows the minimum expenditure on food and clothing as on 01.07.2022 using 3.2 consumption units using prices prevailing in June 2022.

³ The fact that we have taken 3.2 consumption units per family as against the Aykroyd Formula assumption of 3 units to arrive at the minimum consumption level of a representative employee family, needs some explanation. As stated earlier, Aykroyd Formula is based on the assumption of the representative family having 4 members and 1.0 consumption unit for an adult male, 0.80 unit for an adult female and 0.6 unit for each of the two children (1+0.8+0.6+0.6=3.0). With women's participation in the government increasing significantly as also in the family's social life and improvement of nutritional status of women being given increasing prominence, this Commission felt it necessary to move away a little from the established norms and provide equal weightage on the consumption of male and female adults in its calculation of minimum consumption expenditure for an employee family.

Table 5.4 Consumption Expenditure as per Aykroyd Formula on 01.07.2022							
SN	Items	Per Day PCU	For 3 CU	Per Month 3 CU	Price per Unit (Rs.)	Total Cost per Month For 3 CU (Rs.)	Total Cost per Month For 3.2 CU (Rs.)
1	Rice / Wheat	475 gms	42,750 gms	42.75 Kg	48.33	2,066.11	2,203.85
2	Dal (<i>Toor / Urad / Moong</i>)	80 gms	7200 gms	7.20 Kg	126.35	909.71	970.36
3	Raw Vegetables	100 gms	9000 gms	9.00 Kg	32.87	295. 83	315.55
4	Green Vegetables	125 gms	11250 gms	11.25 Kg	90. 83	1,021.84	1,089.96
5	Other Vegetables	75 gms	6750 gms	6.75 Kg	36.93	249.28	265.90
6	Fruits	120 gms	10800 gms	10.80 Kg	73.43	793.04	845.91
7	Milk	200 ml	18000 ml	18.00 Litre	45.34	816.12	870.53
8	Sugar / Jaggery	56 gms	5040 gms	5.04 Kg	40.67	204.98	218.65
9	Edible Oil	40 gms	3600 gms	3.60 Kg	200.6	722.16	770.30
10	Fish	28 gms	840 gms	2.50 Kg	221.26	553.15	590.03
11	Meat	56 gms	1680 gms	5.00 Kg	433.98	2169.9	2,314.56
12	Egg	1 No.	30 No.	90 No	5.71	513.90	548.16
13	Detergents - bath & washing soap, washing powder, etc.					237.56	253.40
14	Clothing			5.50 Mtr	162.03	891.17	950.58
15	Total (from 1 to 14)					11,444.75	12,207.73

34. In addition to this, a government employee incurs expenditure on housing, fuel, electricity, water, transport, education, recreational facilities, and increasingly in the fast-changing economy on electronic devices and access to the internet. These items of expenditure would qualify as essential for an employee at any level and would need to be included in the calculation of minimum pay as has been observed by previous pay bodies. Thus, to the expenditure on food and clothing shown in Table 5.4 above, expenditure on non-food items, shown in Table 5.5 below is to be added.

Table 5.5 Expenditure for Non-Food Items on 01.07.2022 (in Rs.)			
16	Fuel, Electricity and water charges	2,861.19	3,051.93
17	Total (15 of Table 5.3) divided by 0.80	14,305.94	15,259.67
18	Marriage, Recreation, Festivals, etc.	2,524.58	2,692.88
19	Total (17) divided by 0.85	16,830.52	17,952.55
20	Housing	1,870.06	1,994.73
21	Total (19) divided by 0.90	18,700.58	19,947.28
22	Expenditure on new items, viz., transport, education, household accessories, mobile phone and internet usage, etc., in addition to recreation and festivals	2,077.84	2,216.36
23	Total (21) divided by 0.90	20,778.42	22,163.64
24	Total Expenditure (after rounding off)	22,200.00	

35. Needless to say, meeting the minimum consumption requirements of a family, even if at the starting point of the administrative hierarchy, cannot be the only basis of the government employee's minimum pay. It should more than adequately ensure him or her a decent living standard, representing, as he or she does, the face of the government in the eyes of the public and also enable the employee and the employee's family to acquire life skills to keep up with the times. For this reason, the Commission is of the view that it would be appropriate to provide an additional weightage of 20% to the cost of food and non-food items estimated at Rs.22,200. This works out to Rs.4,440 and takes the minimum to Rs.26,640 (Rs.22,200 + Rs.4,440). Rounding off this figure, the Commission recommends a minimum pay of Rs.27,000 as worked out in Table 5.6 below:

Table 5.6 Calculation of Minimum Pay on 01.07.2022							
SN	Items	Per Day PCU	For 3 Persons	Per Months 3 CU	Price per unit (Rs.)	Total Cost per Month for 3 CU (Rs.)	Total Cost per Month for 3.2 CU (Rs.)
1.	Rice /Wheat	475 gms	42,750 gms	42.75 Kg	48.33	2,066.11	2,203.85
2.	Dal (Toor / Urad / Moong)	80 gms	7,200 gms	7.20 Kg	126.35	909.71	970.36
3.	Raw Vegetables	100 gms	9,000 gms	9.00 Kg	32.87	295.83	315.55
4.	Green Vegetables	125 gms	11,250 gms	11.25 Kg	90.83	1,021.84	1,089.96
5.	Other Vegetables	75 gms	6750 gms	6.75 Kg	36.93	249.28	265.90
6.	Fruits	120 gms	10,800 gms	10.80 Kg	73.43	793.04	845.91
7.	Milk	200 ml	18,000 ml	18.00 Litre	45.34	816.12	870.53
8.	Sugar / Jaggery	56 gms	5,040 gms	5.04 Kg	40.67	204.98	218.65
9.	Edible Oil	40 gms	3,600 gms	3.60 Kg	200.6	722.16	770.30
10.	Fish	28 gms	840 gms	2.50 Kg	221.26	553.15	590.03
11.	Meat	56 gms	1,680 gms	5.00 Kg	433.98	2,169.9	2,314.56
12.	Egg	1 No	30	90 No	5.71	5,13.90	548.16

13.	Detergents - bath & washing soap, washing powder, etc.		237.56	253.40
14.	Clothing	5.50 Mtr	162.03	891.17
15.	Total (from 1 to 14)		11,444.75	12,207.73
16.	Fuel, Electricity and water charges		2,861.19	3,051.93
17.	Total (15) divided by 0.80		14,305.94	15,259.67
18.	Marriage, Recreation, Festival, etc.		2,524.58	2,692.88
19.	Total (17) divided by 0.85		16,830.52	17,952.55
20.	Housing		1,870.06	1,994.73
21.	Total (19) divided by 0.90		18,700.58	19,947.28
22.	Expenditure on new items viz., transport, education, household accessories, mobile phone and internet usage, etc., in addition to recreation and festivals		2,077.84	2,216.36
23.	Total (21) divided by 0.90		20,778.42	22,163.64
24.	Rounded-off		21,000	22,200
25.	Weightage of 20% for a decent standard of living and life skills (on the lines of 7 th CPC)			4,440
26.	Total			26,640
27.	Minimum Pay (after rounding off)			27,000

36. As stated earlier, the Commission has also considered the ‘modified constant relative income approach’ using the State per capita income for determining the minimum pay. The per capita GSDP of Karnataka at constant prices was Rs.1,45,112 in 2016-17. This increased to Rs.1,83,288 in 2021-22 registering an increase of 26.31% over the five-year period. The Commission feels that the minimum salary should grow at least at the rate at which per capita income is growing. Thus, an increase of 26.31% over the existing basic pay plus DA would be the minimum revision that could be recommended with this approach. This works out to an aggregate of Rs.26,742 [(Rs.17,000 + Rs.4,472 (26.31%) + Rs.5,270 (31% DA))] as against the Commission’s calculation of the minimum cost of living using the consumption approach of Rs.26,640 at the index level of 361.704 as on 01.07.2022. Taking into consideration the minima arrived based on the above two approaches, the Commission recommends a minimum pay of Rs.27,000⁴.

37. The existing minimum pay (Rs.17,000 per month) plus DA of 31% as on 01.07.2022 works out to Rs.22,270. There is a difference of Rs.4,730, between this and the minimum pay of Rs.27,000 arrived at by the Commission. This would be the basis for arriving at the fitment

⁴ In adopting the consumption approach for arriving at the minimum pay, we have gone by the pattern established by previous central pay commissions. Six of the seven pay commissions have used the 15th ILC norms of 1957. In fact, the 7th CPC, stated categorically that the use of ILC norms constitute “the best approach to estimating the minimum pay as it is a need-based calculation that costs the requirement, normatively presented to ensure a healthy and dignified standard of living”. The ingredients of consumption adopted in 1957 and the weightages being given to them have, needless to say, undergone changes over the years as standards of living have changed, which we have also done. For good measure, we have also used the income approach to validate the figure arrived at by the consumption approach, a validation measure used by some pay bodies too in the past.

factor for devising the new pay structure and pay scales. Accordingly, the Commission recommends a rounded-off fitment factor of 27.50%.

Maximum Pay

38. The other end of a pay structure is the maximum pay. It is relatively easy to determine the minimum pay based on the certain principles and criteria to which we have referred earlier. However, determining the maximum pay and pay for those who are at the top rungs of the administrative structure, is more difficult, and perhaps more subjective. Needless to say, the desired vertical relativity has a bearing on the maximum pay in any pay structure. Existing relativities and the hierarchical structure of cadres in different departments are also relevant.
39. Previous pay commissions and committees in the State have maintained an almost steady ratio of minimum pay to maximum pay between 1:8 to 1:9. The last pay revision, currently in place, has a ratio of 1:8.86. KSGEA and many other associations have requested the continuation of this ratio. It may be noted that the ratio of minimum to maximum in the central government is 1:12.5 and in the neighbouring states of Tamil Nadu and Maharashtra the ratio is 1:14.33 and 1:14.80 respectively, while in Andhra Pradesh and Kerala, it is 1:8.95 and 1:7.25 respectively.
40. The Commission has deliberated in detail on the issue of maximum pay. Considering the disparity ratio, the scale of pay applicable to higher administrative grades in neighbouring states and the present ratio between minimum and maximum pay in Karnataka, this Commission recommends a maximum pay of Rs.2,41,200. This would more or less maintain the existing vertical relativity. To be more precise, the recommended minimum pay of Rs.27,000 and maximum pay of Rs.2,41,200 would be in the ratio of 1:8.93. When compared to the ratio currently in place in the central government and neighbouring states, this ratio lies somewhere in the middle in Karnataka.

Rate of Increment

41. The next aspect to be considered in revising the pay structure is the rate of annual increment. The revised rate of increment should be such that it reflects the financial benefit of revision from the existing rate of increment while maintaining the progression of increments in the master scale from lowest stage to highest stage. While the rates of increment in past revisions of the State have ranged from 2.4% to 2% in the master scale, central government and the states that have adopted the central pay structure have uniformly provided 3% of basic pay as the rate of increment. In comparison, the rates of increment in the neighbouring states of Andhra Pradesh range from 3% to 2.35% and Kerala from 3.04% to 2.08%.

42. The KSGEA and some other associations and individuals have urged the Commission to recommend a rate of increment of 3% or 3.04% of pay on the lines of the central government and Kerala respectively, arguing that Karnataka government employees have been denied legitimate incremental benefit every year since 2006, i.e., from the time the annual rate of increment was fixed at 3% in the central pay structure.
43. The request of the employees to fix the rate of increment at 3% of basic pay uniformly has been examined carefully. Since it is proposed to continue with the master scale and its 25 pay scales, a uniform rate of increment of 3% will result in an unacceptable increase in the maximum of the master scale as well as in the start of individual scales of pay. A uniform rate of increment of 3% will also distort the ratio between the minimum and the maximum pay. Under the circumstances, the demand of KSGEA cannot be accepted. Based on the recommended revised pay, the Commission therefore recommends increment rates ranging from 2.41% to 2.11% (Rs.650 to Rs.5,000) across the master scale.
44. The Commission also recommends the continuation of the existing system of sanctioning annual increments in a calendar year, on the first of January or the first of July, as the case may be.

Master Scale and Pay Scales

45. The concept of master scale to which we have referred earlier, has been followed in the State for almost four decades now. It is a single-running scale covering all State government employees. The components of the master scale are minimum and maximum pay, rates of increment, number of stages and individual pay scales segmented from it. The master scale is constructed such that once an employee reaches a particular stage in any pay scale he or she becomes entitled to the same rate of increment.

Pay Scale

46. The pay of an employee is the value of or compensation for his or her work over time expressed in the form of a pay scale, with appropriately spaced increments. An employee's compensation needs to increase over time and (be) reflected in the pay scale, inter alia, for the following reasons:
- i. The quantum of work and responsibilities of an employee increase over time and so does the value of the work;
 - ii. To sustain the motivation of an employee to continue to work diligently;
 - iii. The family commitments of an employee increase as he or she advances in age.
47. Pay scales of Karnataka have evolved over time. As discussed in Chapter 1, the newly created State of Karnataka, witnessed the operation of a large number of pay scales for government employees, since several administrative units which were earlier part of other

states with different pay structures got merged with the pre-1956 State of Mysore. Over the years, following the recommendations of different pay revision bodies, these pay scales were rationalized, with cadres that were more or less similar in terms of job content and responsibilities grouped into a single grade with common minimum recruitment qualification. The number of pay scales was reduced to 17 by the 1980s. Subsequently, in order to address anomalies in certain pay scales, their number had to be increased and at present, there are 25 pay scales in Karnataka. By way of comparison, there are 32 pay scales in Andhra Pradesh and 27 in Kerala. Maharashtra and Tamil Nadu which have adopted central pay structure have 31 and 32 pay levels respectively.

48. Thus, the existing master scale at present is segmented into 25 individual pay scales keeping in view the inter-scale relativities and the minimum and maximum pay. The spans of individual pay scales in the State vary from a minimum of 13 stages to a maximum of 29. In the initial years while devising pay structures, the spans were kept shorter, particularly in the higher scales of pay. However, based on representations from employees' associations, pay scales were elongated over the years to address the issue of stagnation at the maxima.
49. The neighbouring states of Andhra Pradesh and Kerala, which also have their own pay structures, have pay scales of longer spans. While Andhra Pradesh has a minimum of 10 stages and a maximum of 40 stages, Kerala has a minimum of 14 stages and a maximum of 30 stages. As far as the central government is concerned, the pay matrix has a minimum of 7 and a maximum of 40 pay cells (akin to stages in pay scales of Karnataka) in individual pay levels.
50. The Commission has looked at pay scales for different posts keeping in view the following factors and after careful perusal of replies to the questionnaires from different departments and employees' associations and also on the basis of its discussions with them:
 - i. Eligibility criteria for recruitment including minimum educational qualification,
 - ii. Method of recruitment,
 - iii. Nature of work and complexity of job,
 - iv. Supervisory responsibility, if any,
 - v. Promotional avenues, and,
 - vi. Horizontal and vertical relativities within the department and similar posts in other departments.

51. To sum up after deliberating upon the various ingredients that go into the construction of the overall pay structure, this Commission recommends a new master scale with minimum pay of Rs.27,000 and maximum pay of Rs.2,41,200. The new master scale will have 92 stages and increment rates ranging from Rs.650 to Rs.5,000. The Commission also recommends 25 revised pay scales with their spans ranging between 11 to 29 stages. The new pay structure emerging out of our recommendations as against the existing pay structure is presented in Table 5.7 below:

Table 5.7 Existing and Recommended Pay Structure of GoK (in Rs.)	
Existing	Recommended
1. Master Scale	1. Master Scale
17000-400-18600-450-20400-500-22400-550-24600-600-27000-650-29600-750-32600-850-36000-950-39800-1100-46400-1250-53900-1450-62600-1650-72500-1900-83900-2200-97100-2500-112100-2800-128900-3100-150600	27000-650-29600-725-32500-800-35700-900-39300-1000-43300-1125-47800-1250-52800-1375-58300-1500-64300-1650-74200-1900-85600-2300-99400-2700-115600-3100-134200-3500-155200-4000-179200-4500-206200-5000-241200
Minimum: 17000; Maximum: 150600	Minimum: 27000; Maximum: 241200
Number of Pay Stages: 92	Number of Pay Stages: 92
2. Annual Increment Rate	2. Annual Increment Rate
400, 450, 500, 550, 600, 650, 750, 850, 950, 1100, 1250, 1450, 1650, 1900, 2200, 2500, 2800, 3100 (18)	650, 725, 800, 900, 1000, 1125, 1250, 1375, 1500, 1650, 1900, 2300, 2700, 3100, 3500, 4000, 4500, 5000 (18)
3. Pay Stages of Increment Rates	3. Pay Stages of Increment Rates
17000, 18600, 20400, 22400, 24600, 27000, 29600, 32600, 36000, 39800, 46400, 53900, 62600, 72500, 83900, 97100, 112100, 128900, 150600	27000, 29600, 32500, 35700, 39300, 43300, 47800, 52800, 58300, 64300, 74200, 85600, 99400, 115600, 134200, 155200, 179200, 206200, 241200
(No. of Pay Stages: 19)	(No. of Pay Stages: 19)
4. Ratio of Minimum and Maximum Pay - 1:8.86	4. Ratio of Minimum and Maximum Pay - 1:8.93

Table 5.8 Existing Pay Scales and Corresponding New Pay Scales of GoK (in Rs.)				
Scale Number	Existing Pay Scale	Span (Years)	Recommended Pay Scale	Span (Years)
1	17000-400-18600-450-20400-500-22400-550-24600-600-27000-650-28950	23	27000-650-29600-725-32500-800-35700-900-39300-1000-43300-1125-46675	23
2	18600-450-20400-500-22400-550-24600-600-27000-650-29600-750-32600	24	29600-725-32500-800-35700-900-39300-1000-43300-1125-47800-1250-52800	24
3	19950-450-20400-500-22400-550-24600-600-27000-650-29600-750-32600-850-36000-950-37900	27	31775-725-32500-800-35700-900-39300-1000-43300-1125-47800-1250-52800-1375-58300-1500-61300	27
4	21400-500-22400-550-24600-600-27000-650-29600-750-32600-850-36000-950-39800-1100-42000	28	34100-800-35700-900-39300-1000-43300-1125-47800-1250-52800-1375-58300-1500-64300-1650-67600	28
5	23500-550-24600-600-27000-650-29600-750-32600-850-36000-950-39800-1100-46400-1250-47650	29	37500-900-39300-1000-43300-1125-47800-1250-52800-1375-58300-1500-64300-1650-74200-1900-76100	29
6	25800-600-27000-650-29600-750-32600-850-36000-950-39800-1100-46400-1250-51400	26	41300-1000-43300-1125-47800-1250-52800-1375-58300-1500-64300-1650-74200-1900-81800	26
7	27650-650-29600-750-32600-850-36000-950-39800-1100-46400-1250-52650	24	44425-1125-47800-1250-52800-1375-58300-1500-64300-1650-74200-1900-83700	24
8	30350-750-32600-850-36000-950-39800-1100-46400-1250-53900-1450-58250	24	49050-1250-52800-1375-58300-1500-64300-1650-74200-1900-85600-2300-92500	24
9	33450-850-36000-950-39800-1100-46400-1250-53900-1450-62600	23	54175-1375-58300-1500-64300-1650-74200-1900-85600-2300-99400	23

Table 5.8 Existing Pay Scales and Corresponding New Pay Scales of GoK (in Rs.)				
Scale Number	Existing Pay Scale	Span (Years)	Recommended Pay Scale	Span (Years)
10	36000-950-39800-1100-46400-1250-53900-1450-62600-1650-67550	23	58300-1500-64300-1650-74200-1900-85600-2300-99400-2700-107500	23
11	37900-950-39800-1100-46400-1250-53900-1450-62600-1650-70850	23	61300-1500-64300-1650-74200-1900-85600-2300-99400-2700-112900	23
12	40900-1100-46400-1250-53900-1450-62600-1650-72500-1900-78200	24	65950-1650-74200-1900-85600-2300-99400-2700-115600-3100-124900	24
13	43100-1100-46400-1250-53900-1450-62600-1650-72500-1900-83900	25	69250-1650-74200-1900-85600-2300-99400-2700-115600-3100-134200	25
14	45300-1100-46400-1250-53900-1450-62600-1650-72500-1900-83900-2200-88300	25	72550-1650-74200-1900-85600-2300-99400-2700-115600-3100-134200-3500-141200	25
15	48900-1250-53900-1450-62600-1650-72500-1900-83900-2200-92700	24	78000-1900-85600-2300-99400-2700-115600-3100-134200-3500-148200	24
16	52650-1250-53900-1450-62600-1650-72500-1900-83900-2200-97100	23	83700-1900-85600-2300-99400-2700-115600-3100-134200-3500-155200	23
17	56800-1450-62600-1650-72500-1900-83900-2200-97100-2500-99600	21	90200-2300-99400-2700-115600-3100-134200-3500-155200-4000-159200	21
18	61150-1450-62600-1650-72500-1900-83900-2200-97100-2500-102100	19	97100-2300-99400-2700-115600-3100-134200-3500-155200-4000-163200	19
19	67550-1650-72500-1900-83900-2200-97100-2500-104600	16	107500-2700-115600-3100-134200-3500-155200-4000-167200	16
20	70850-1650-72500-1900-83900-2200-97100-2500-107100	15	112900-2700-115600-3100-134200-3500-155200-4000-171200	15
21	74400-1900-83900-2200-97100-2500-109600	14	118700-3100-134200-3500-155200-4000-175200	14

Table 5.8 Existing Pay Scales and Corresponding New Pay Scales of GoK (in Rs.)				
Scale Number	Existing Pay Scale	Span (Years)	Recommended Pay Scale	Span (Years)
22	82000-1900-83900-2200-97100-2500-112100-2800-117700	13	131100-3100-134200-3500-155200-4000-179200-4500-188200	13
23	90500-2200-97100-2500-112100-2800-123300	11	144700-3500-155200-4000-179200-4500-197200	11
24	97100-2500-112100-2800-128900-3100-141300	14	155200-4000-179200-4500-206200-5000-226200	14
25	104600-2500-112100-2800-128900-3100-150600	16	167200-4000-179200-4500-206200-5000-241200	16

52. The new pay structure has been arrived at based on the cost of living at the index level of 361.704 as on 01.07.2022. This includes the merged dearness allowance of 31% and a fitment factor of 27.50% on existing basic pay as on 01.07.2022.

53. Given the recommended new pay structure, following steps would require to be taken into account to fix the existing individual pay in the revised pay scales:

- Basic pay of the employee as on 01.07.2022.
- Dearness allowance at 31% corresponding to the index level of 361.704.
- Fitment benefit of 27.50% of existing basic pay on 01.07.2022.

The new basic pay shall be fixed at the stage next above the sum of (a), (b) and (c) in the revised pay scale applicable to the post as per the extant procedure.

54. The ToR of the Commission also cover employees of aided educational institutions, local bodies and non-teaching staff of universities. The Commission recommends that the revision of their pay scales may be made on the same lines as recommended for government employees.

55. Several employees' associations including the KSGEA have sought implementation of the pay revision with effect from 01.07.2022 on the ground that the said date represents the five-year point from the last revision. This is on the assumption that revision of pay scales should be implemented every 5 years. The Commission has studied the timeline of previous pay revisions and has noted that revisions have taken place with gaps varying from 5 to 7

years. As seen from the chronology of pay revisions in the State, there has been no rigid periodicity to revising pay scales. Three revisions since 1970 have taken place with intervals of about 7 years. On other occasions, pay revision has taken place within 5 years of the earlier revision.

56. In the context of determining the date from which the recommendations of the Commission are to be implemented, it has the following observations to make. The revised pay structure is based on the index level prevailing on 01.07.2022. KSGEA has also requested that the new pay scales be implemented from the same day. It does seem logical to commence the financial benefits from a date as close as possible to 01.07.2022. However, several related factors need to be considered in this context. The budget documents of the State for 2024-25 have already shown that the finances of the State are under considerable stress, partly because of the drought-like conditions that persist in large tracts of the State. Moreover, while in the budget documents, adequate space has been provided to accommodate the extra expenditure anticipated on salaries and pensions prospectively, expenditure on these items starting from an earlier period has not been budgeted for. For instance, if our recommendations are implemented from 01.07.2023 (one year from the time of notional implementation), the additional expenditure for the period 01.07.2023 to 31.03.2024 would be Rs.7486.47 crore (not including the interim relief already being given). Inclusive of the interim relief, the additional expenditure would be Rs.13080.11 crore which calls for a huge budgetary outlay. We have also calculated what the additional expenditure would be if the financial benefits are provided starting from 01.01.2024. It would be Rs.2495.49 crore for the three months from 01.01.2024 to 31.03.2024. Again, not a small sum for a government under financial stress.
57. Ideally, we would have liked the financial benefits to be given as soon as possible after the notional benefits. However, in making our recommendations, we are required to factor in the extant financial situation in the State. Given this mandate, we are of the view that the budgetary constraints being what they are, the decision on the date of implementation of financial benefits may be taken by the government on the basis of the fiscal space available. In case the government wishes to avoid the burden of retrospective expenditure, actual implementation may be from 01.04.2024 especially since interim relief of 17% of basic pay is being paid to employees since 01.04.2023 and will continue to be paid till the full benefits become operational.

Dearness Allowance

58. As has been the convention, this Commission has also been tasked with the determination of the dearness allowance formula to be adopted by the State Government.
59. Dearness allowance is the payment made to government employees to protect the value of their pay from the effect of inflation. Dearness allowance formula indicates the manner in which inflation is to be compensated and incorporated in the pay structure.
60. Karnataka has been following the central DA formula and pattern for long years now. Most other states have also been doing so. Typically, a pay commission neutralizes the quantum of dearness allowance admissible at the point of time that its recommendations come into effect by subsuming it in the (revised) pay.
61. The formula on the basis of which the central and most state governments currently calculate dearness allowance is as follows. The increase in the twelve-month average of AICPIN at the end of December and June each year over the base figure of the index on which the pay structure has been determined becomes the basis for arriving at the dearness allowance. This allowance is sanctioned twice every year, in January and July.
62. The Commission does not find any reason to depart from this practice and therefore recommends the continuance of central DA formula and pattern not only because the present practice is well-established and well-understood by all the stakeholders but also because developing a new system would be time-consuming and of no additional benefit or advantage, as was observed by the 4th SPC.
63. The admissible DA is calculated in the following manner:

$$\text{Percentage of DA} = \frac{\begin{array}{c} \text{(Average AICPIN over last 12 months} \\ \text{minus} \\ \text{the index base of AICPIN to which the pay structure is related)} \end{array}}{\text{The index base of AICPIN to which the pay structure is related}} \times 100$$

To illustrate with an actual example with numbers, the DA admissible to central government employees on 01.01.2023, as per the 7th CPC was:

$$= \frac{(372.10 - 261.4)}{261.4} \times 100 = 42.35\%$$

where 372.10 was the index point on 01.01.2023 and 261.40 the index point on 01.01.2016 when the central pay revision had taken place. This was rounded off to 42% by the central government.

64. Since pay revisions by central and state governments take place at different points of time, the index levels at which admissible DA is subsumed in the revised pay are different. Therefore, it becomes necessary to account for this variance by factorizing central government DA rate using a multiplication factor that is obtained by dividing the index base of the central pay structure with the index base of the state pay structure.
65. It may be noted that GoI neutralized the DA admissible as on 01.01.2016 in the revised central pay structure that came into force on 01.01.2016. At that point in time, the index level was 261.40. Similarly, in our recommendation DA admissible on 01.07.2022 has been neutralized fully at the index level of 361.704. Accordingly, the multiplication factor applicable for the sanction of dearness allowance to State Government employees from 01.01.2023 onwards would be 0.722 (261.4 divided by 361.704). This works out to a ratio of 1:0.722, i.e., for every 1% DA sanctioned by the Government of India, the DA to be sanctioned for State Government employees would be 0.722%.

* * * * *

CHAPTER 6

MIGRATION TO CENTRAL GOVERNMENT PAY STRUCTURE

“When the facts change, I change my mind.”

-John Maynard Keynes

1. As already pointed out, an important aspect of our terms of reference is the examination of the possibility of adoption of the central government pay structure by the State. The study carried out by us in this regard and our conclusions have been dealt with at length in Chapter 4. As mentioned therein, this Commission is of the opinion that for the present, it would be advisable for the State Government to retain the established pattern of pay revision, continuing with the pay structure consisting of master scale and segmented individual scales, as has been done all these years and that the appropriate time for State Government to migrate to central pay structure would be when Government of India next revises pay for its employees.
2. The revised master scale with 25 pay scales as recommended by this Commission has been shown in the previous chapter. Table 6.1 below shows Government of Karnataka pay scales of 2017 (existing) and 2024 (as recommended by this Commission), which have near parity with Government of India pay levels of 2016 (shown in numbers 1-14) and pay scales that do not have parity (shown alphabetically from a-k, totally 11 in number). It is essentially on the basis of the State pay scales that have near parity with central pay levels that migration to central pay structure would be achieved.

Table 6.1 GoI & GoK Pay Scales – Parity Analysis (in Rs.)					
GoI		GoK			
Pay Levels of 2016	Minimum and Maximum of Pay Cells 2016 - Existing	Pay Scales having near Parity (in number) / not having Parity (in alphabet)	Pay Scale Number	Pay Scales 2017 - Existing	Pay Scales 2024 - Recommended
		(a)	1	17000-400-18600-450-20400-500-22400-550-24600-600-27000-650-28950	27000-650-29600-725-32500-800-35700-900-39300-1000-43300-1125-46675
1.	18000-56900	1	2	18600-450-20400-500-22400-550-24600-600-27000-650-29600-750-32600	29600-725-32500-800-35700-900-39300-1000-43300-1125-47800-1250-52800
2.	19900-63200	2	3	19950-450-20400-500-22400-550-24600-600-27000-650-29600-750-32600-850-36000-950-37900	31775-725-32500-800-35700-900-39300-1000-43300-1125-47800-1250-52800-1375-58300-1500-61300

Table 6.1 GoI & GoK Pay Scales – Parity Analysis (in Rs.)					
GoI		GoK			
Pay Levels of 2016	Minimum and Maximum of Pay Cells 2016 - Existing	Pay Scales having near Parity (in number) / not having Parity (in alphabet)	Pay Scale Number	Pay Scales 2017 - Existing	Pay Scales 2024 - Recommended
3.	21700-69100	3	4	21400-500-22400-550-24600-600-27000-650-29600-750-32600-850-36000-950-39800-1100-42000	34100-800-35700-900-39300-1000-43300-1125-47800-1250-52800-1375-58300-1500-64300-1650-67600
		(b)	5	23500-550-24600-600-27000-650-29600-750-32600-850-36000-950-39800-1100-46400-1250-47650	37500-900-39300-1000-43300-1125-47800-1250-52800-1375-58300-1500-64300-1650-74200-1900-76100
		(c)	6	25800-600-27000-650-29600-750-32600-850-36000-950-39800-1100-46400-1250-51400	41300-1000-43300-1125-47800-1250-52800-1375-58300-1500-64300-1650-74200-1900-81800
4.	25500-81100	4	7	27650-650-29600-750-32600-850-36000-950-39800-1100-46400-1250-52650	44425-1125-47800-1250-52800-1375-58300-1500-64300-1650-74200-1900-83700
5.		(d)	8	30350-750-32600-850-36000-950-39800-1100-46400-1250-53900-1450-58250	49050-1250-52800-1375-58300-1500-64300-1650-74200-1900-85600-2300-92500
	29200-92300	5	9	33450-850-36000-950-39800-1100-46400-1250-53900-1450-62600	54175-1375-58300-1500-64300-1650-74200-1900-85600-2300-99400
6.	35400-112400	6	10	36000-950-39800-1100-46400-1250-53900-1450-62600-1650-67550	58300-1500-64300-1650-74200-1900-85600-2300-99400-2700-107500
		(e)	11	37900-950-39800-1100-46400-1250-53900-1450-62600-1650-70850	61300-1500-64300-1650-74200-1900-85600-2300-99400-2700-112900
		(f)	12	40900-1100-46400-1250-53900-1450-62600-1650-72500-1900-78200	65950-1650-74200-1900-85600-2300-99400-2700-115600-3100-124900
		(g)	13	43100-1100-46400-1250-53900-1450-62600-1650-72500-1900-83900	69250-1650-74200-1900-85600-2300-99400-2700-115600-3100-134200
7.	44900-142400	7	14	45300-1100-46400-1250-53900-1450-62600-1650-72500-1900-83900-2200-88300	72550-1650-74200-1900-85600-2300-99400-2700-115600-3100-134200-3500-141200
		(h)	15	48900-1250-53900-1450-62600-1650-72500-1900-83900-2200-92700	78000-1900-85600-2300-99400-2700-115600-3100-134200-3500-148200
8.	47600-151100				

Table 6.1 GoI & GoK Pay Scales – Parity Analysis (in Rs.)					
GoI		GoK			
Pay Levels of 2016	Minimum and Maximum of Pay Cells 2016 - Existing	Pay Scales having near Parity (in number) / not having Parity (in alphabet)	Pay Scale Number	Pay Scales 2017 - Existing	Pay Scales 2024 - Recommended
9.	53100-167800	8	16	52650-1250-53900-1450-62600-1650-72500-1900-83900-2200-97100	83700-1900-85600-2300-99400-2700-115600-3100-134200-3500-155200
10.	56100-177500	9	17	56800-1450-62600-1650-72500-1900-83900-2200-97100-2500-99600	90200-2300-99400-2700-115600-3100-134200-3500-155200-4000-159200
		(i)	18	61150-1450-62600-1650-72500-1900-83900-2200-97100-2500-102100	97100-2300-99400-2700-115600-3100-134200-3500-155200-4000-163200
11.	67700-208700	10	19	67550-1650-72500-1900-83900-2200-97100-2500-104600	107500-2700-115600-3100-134200-3500-155200-4000-167200
		(j)	20	70850-1650-72500-1900-83900-2200-97100-2500-107100	112900-2700-115600-3100-134200-3500-155200-4000-171200
		(k)	21	74400-1900-83900-2200-97100-2500-109600	118700-3100-134200-3500-155200-4000-175200
12.	78800-209200	11	22	82000-1900-83900-2200-97100-2500-112100-2800-117700	131100-3100-134200-3500-155200-4000-179200-4500-188200
13.	123100-214100	12	23	90500-2200-97100-2500-112100-2800-123300	144700-3500-155200-4000-179200-4500-197200
13	123100-214100	13	24	97100-2500-112100-2800-128900-3100-141300	155200-4000-179200-4500-206200-5000-226200
13a.	131100-216600	14	25	104600-2500-112100-2800-128900-3100-150600	167200-4000-179200-4500-206200-5000-241200
14.	144200-218200				
15.	182200-224100				
16.	205400-224400				
17.	225000				
18.	250000				

3. What would be the methodology for migration from State pay structure to central pay structure if Karnataka opts to migrate on 01.01.2026, which is generally expected to be the date of next revision by GoI? As the first step in this process, the existing 25 pay scales of GoK will be converted to 25 pay levels and the minimum pay of the 25 scales will become the initial pay of 25 pay levels. Of these, 14 levels have near parity with the central pay

levels and 11 levels do not. These 25 pay levels together with pay cells will form the pay matrix for the State on the GoI pattern on 01.01.2026.

4. To facilitate migration, it would also be necessary to work out the emoluments that are likely to accrue to employees under the two pay structures on 01.01.2026. Emoluments for central government employees on 01.01.2026 can be arrived at on the basis of the following assumptions:
 - i. The existing pay structure in the Government of India would continue to remain the same in its next revision.
 - ii. To the dearness allowance which was 38% on 01.07.2022, 7 installments at an assumed rate of 4% each that are expected to accrue from 01.07.2022 to 01.01.2026 would be added. Thus, on 01.01.2026, dearness allowance would be 66%.
 - iii. A 27.50% fitment benefit would be assumed to be provided in the next central pay revision (the same as what this Commission has adopted for arriving at the revised State pay scales 2024). This assumption is made with a view to having uniformity in the comparison of pay under the two pay structures on the date of migration.
5. With these assumptions, the revised pay of Government of India employees on 01.01.2026 would be as indicated in Table 6.2 below:

Table 6.2			
Minimum GoI Pay on 01.01.2026 (based on assumptions)			
			(in Rs.)
1	Existing minimum pay of Level 1	X	18,000
2	Existing DA (on 01.07.2022)	38% of X	6,840
3	DA to accrue up to 01.01.2026 (7 installments @ 4% i.e. 28%)	28% of X	5,040
4	Fitment benefit	27.50% of X	4,950
5	Total benefits merged in revision of pay (2 to 4)	93.5% of X	16,830
6	Revised pay as on 01.01.2026	193.5% of X	34,830
			Rounded-off to 34,800

6. Extending the above calculation to all pay levels, the starting pay for the first cell at the lowest level would be Rs.34,800 and Rs.4,83,800 for the highest level. The existing and assumed Government of India starting pay for different pay levels as on 01.01.2016 and 01.01.2026 are given in Table 6.3 below:

Table 6.3 Starting Pay for Different Pay Levels of GoI (in Rs.)			
Pay Level	Existing - 01.01.2016	Pay Level	Assumed - 01.01.2026
1	18000	1	34800
2	19900	2	38500
3	21700	3	42000
4	25500	4	49300
5	29200	5	56500
6	35400	6	68500
7	44900	7	86900
8	47600	8	92100
9	53100	9	102700
10	56100	10	108600
11	67700	11	131000
12	78800	12	152500
13	123100	13	238200
13 a	131100	13 a	253700
14	144200	14	279000
15	182200	15	352600
16	205400	16	397400
17	225000	17	435400
18	250000	18	483800

7. Based on the assumptive pay structure of GoI on 01.01.2026 and State pay structure on 01.07.2022 as revised on our recommendations, the parity analysis given in Table 6.1 gets modified in the manner shown in Table 6.4 below.

Table – 6.4 Parity Analysis with Assumptive Pay Levels of GoI as on 01.01.2026 and Recommended Pay Scales of GoK 2024 (in Rs.)				
Scale Number	Pay Level	Assumptive Minimum - Maximum of GoI Pay Levels 01.01.2026	Pay Scales having near Parity (in number) / not having Parity (in alphabet)	Recommended Minimum - Maximum of GoK Pay Scales – 2024
1			(a)	27000-46675
2	1.	34800-110200	1	29600-52800
3	2.	38500-121900	2	31775-61300
4	3.	42000-133000	3	34100-67600
5			(b)	37500-76100
6			(c)	41300-81800
7	4.	49300-156100	4	44425-83700
8			(d)	49050-92500
9	5.	56500-178900	5	54175-99400
10	6.	68500-216900	6	58300-107500
11			(e)	61300-112900
12			(f)	65950-124900
13			(g)	69250-134200

Table – 6.4 Parity Analysis with Assumptive Pay Levels of GoI as on 01.01.2026 and Recommended Pay Scales of GoK 2024 (in Rs.)				
Scale Number	Pay Level	Assumptive Minimum - Maximum of GoI Pay Levels 01.01.2026	Pay Scales having near Parity (in number) / not having Parity (in alphabet)	Recommended Minimum - Maximum of GoK Pay Scales – 2024
14	7.	86900-275200	7	72550-141200
	8.	92100-291700		
15			(h)	78000-148200
16	9.	102700-325300	8	83700-155200
17	10.	108600-343900	9	90200-159200
18			(i)	97100-163200
19	11.	131000-402800	10	107500-167200
20			(j)	112900-171200
21			(k)	118700-175200
22	12.	152500-404500	11	131100-188200
23	13.	238200-417700	12	144700-197200
24	13.	238200-417700	13	155200-226200
25	13A	253700-419300	14	167200-241200
	14.	279000-422000		
	15.	352600-433700		
	16.	397400-434300		
	17.	435400		
	18.	483800		

8. On what assumptions can we arrive at the State pay structure at the same point of time, i.e., 01.01.2026? The new pay structure of the State Government of 2024 has been evolved by merging the admissible dearness allowance at the index level 361.704 as on 01.07.2022. Future installments of DA, beginning from 01.01.2023, the date of accrual of the first installment after pay revision, will be calculated on the basis of a multiplication factor of 0.722% for every 1% of DA sanctioned by Government of India. Taking into account our assumption that between 01.07.2022 and 01.01.2026, there would be 7 installments of central DA and further assumption of DA to be at 4%, then the State employees would be entitled to 20% DA on 01.01.2026 ($4\% \times 7 \times 0.722 = 20.216\%$ rounded-off to 20%). Thus, with Rs.5,400 DA added to the minimum pay of Rs.27,000 as on 01.07.2022, the minimum pay would increase to Rs.32,400 on 01.01.2026.
9. Extending this calculation to all 25 pay levels of GoK by multiplying the pay as on 01.07.2022 with a factor of 1.2 (to take into account the admissible DA) and juxtaposing them with 14 pay levels having near parity in the assumed central structure, we get a picture as shown in Table 6.5 below:

Table 6.5 Initial Pay of Assumptive GoK Pay Scales and GoI Pay Levels as on 01.01.2026 (in Rs.)				
Scale Number	Initial Pay of Recommended GoK Pay Scales 01.07.2022	Initial pay of Assumptive GoK Pay Levels 01.01.2026	Assumptive GoI pay levels having near parity with Assumptive GoK Pay Levels on 01.01.2026	
			Pay Level Number	Initial Pay in GoI Pay Level
1	27000	32400		
2	29600	35520	1	34800
3	31775	38130	2	38500
4	34100	40920	3	42000
5	37500	45000		
6	41300	49560		
7	44425	53310	4	49300
8	49050	58860		
9	54175	65010	5	56500
10	58300	69960	6	68500
11	61300	73560		
12	65950	79140		
13	69250	83100		
14	72550	87060	7	86900
15	78000	93600		
16	83700	100440	9	102700
17	90200	108240	10	108600
18	97100	116520		
19	107500	129000	11	131000
20	112900	135480		
21	118700	142440		
22	131100	157320	12	152500
23	144700	173640	13	222100
24	155200	186240	13	238200
25	167200	200640	13A	253700

10. As seen from Table 6.5, initial pay of the 14 State pay levels identified as having near parity with the central pay levels and the initial pay of the said central pay levels themselves, differ to some extent from each other since complete parity does not exist. This difference, it may be noted, becomes more marked as we move to the higher levels with State pay levels 23, 24 and 25 being substantially lower than the corresponding near parity pay levels 13 and 13a in the pay levels of GoI.
11. While migrating to the central system it is important that the existing relativities in the State pay structure are maintained. In order to do this, the following criteria need to be adopted:
- In the case of near parity pay levels, where the minimum in the State is less than that in the centre, the value in the State be taken as the initial pay because adopting

the corresponding higher value of the centre will affect the relativities in the State. This would apply to pay levels 3, 4, 16, 17 and 19 in the State structure.

- ii. In the case of those near parity State pay levels where the minimum is higher than that of related central pay levels, the higher minimum is to be retained by the State, once again in order to maintain the existing relativities. This would apply to pay levels 2, 7, 9, 10, 14 and 22.
 - iii. Pay levels 23 and 24 are found to have near parity with level 13 of Government of India. It would obviously not be possible to have the same minimum pay for both levels 23 and 24 in the State by equating them with the minimum of central pay level 13 because that would upset the relativity between State levels 23 and 24. In order to maintain this relativity, we would need to retain the minimum pay of level 13 in the central pay for level 24 of the State. Consequently, in respect of pay level 23 of the State, we would have to adopt a level lower than level 13 of the central government as minimum pay.
 - iv. In the case of State pay level 25, which has near parity with GoI level 13 A, the minimum of the latter would need to be taken as the initial pay.
 - v. In the case of State levels that do not have parity, initial pay on 01.01.2026 would continue to be retained to maintain the existing relativities. This would be in respect of levels 1, 5, 6, 8, 11, 12, 13, 15, 18, 20, 21.
12. Based on these criteria, the 25 pay levels for the State pay structure on 01.01.2026 (after rounding off all pay figures to the nearest 100) derived from 25 pay levels of 2024 would be as shown in Table 6.6 below:

Table 6.6 Minimum Pay of State Pay Levels – Recommended, Assumptive and Post-Migration (in Rs.)			
Pay Level	Minimum pay in Recommended GoK Pay Levels 2024	Minimum pay in assumptive State pay levels 01.01.2026	Minimum pay in State pay levels post-migration 01.01.2026
1	27000	32400	32400
2	29600	35520	35500
3	31775	38130	38100
4	34100	40920	40900
5	37500	45000	45000
6	41300	49560	49600

Table 6.6 Minimum Pay of State Pay Levels – Recommended, Assumptive and Post-Migration (in Rs.)			
Pay Level	Minimum pay in Recommended GoK Pay Levels 2024	Minimum pay in assumptive State pay levels 01.01.2026	Minimum pay in State pay levels post-migration 01.01.2026
7	44425	53310	53300
8	49050	58860	58900
9	54175	65010	65000
10	58300	69960	70000
11	61300	73560	73600
12	65950	79140	79100
13	69250	83100	83100
14	72550	87060	87100
15	78000	93600	93600
16	83700	100440	100400
17	90200	108240	108200
18	97100	116520	116500
19	107500	129000	129000
20	112900	135480	135500
21	118700	142440	142400
22	131100	157320	157300
23	144700	173640	222100
24	155200	186240	238200
25	167200	200640	253700

13. It may be recalled that in the revision of central pay scales, the concept of pay matrix with pay levels and pay cells was introduced by the 7th CPC. For facilitating migration, we would also need to create a new pay matrix with pay levels and pay cells for the State that will come into operation with effect from 01.01.2026. In Table 6.6 above, the 25 pay levels have already been identified. The pay cells would have to be worked out with 3% of the basic pay as annual increment as existing in GoI instead of the existing rates of increment in the State. The new pay matrix on these lines is illustrated in Table 6.7 below:

Table 6.7
Pay Matrix for Migration to Central Pay Structure on 01.01.2026
(in Rs.)

Pay Scales	27000-46075	29000-52000	31755-61300	34100-67600	37500-76100	41300-81800	44425-83700	49050-92500	54175-99400	58300-107500	61300-112900	65950-124900	69250-134200	72550-141200	78000-148200	83700-155200	90200-159200	97100-163200	107500-167200	112900-171200	118700-175200	131100-188200	144700-197200	155200-226200	167200-241200
Pay Levels	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
Pay Cells																									
1	32400	35500	38100	40900	45000	49600	53300	58900	65000	70000	73600	79100	83100	87100	93600	100400	108200	116500	129000	133500	142400	157300	222100	238200	253700
2	33400	36600	39200	42100	46400	51100	54900	60700	67000	72100	75800	81500	85600	89700	96400	103400	111400	120000	132900	139600	146700	162000	228800	245300	261300
3	34400	37700	40400	43400	47700	52600	56500	62500	69000	74300	78100	83900	88200	92400	99300	106500	114800	123600	136900	143800	151100	166900	235600	252700	269200
4	35400	38800	41600	44700	49200	54200	58200	64400	71000	76500	80400	86400	90800	95000	102000	109300	117800	126800	140200	148100	155600	171900	242700	260300	277200
5	36500	40000	42900	46000	50600	55800	60000	66300	73200	78800	82800	89000	93500	98000	105200	112600	121300	130500	144000	152500	160300	177000	250000	268100	285500
6	37600	41200	44200	47400	52200	57500	61800	68300	75400	81100	85300	91700	96300	101000	108500	116000	125000	134500	148500	157100	165100	182400	257500	276100	294100
7	38700	42400	45500	48800	53700	59200	63600	70300	77600	83600	87900	94400	99200	104000	111800	119900	129200	139100	154000	161800	170000	187800	265200	284400	302900
8	39800	43700	46900	50300	55500	61000	65600	72400	79900	86100	90500	97300	102200	107100	115100	123500	133100	143300	158700	166600	175100	193500	273200	293000	312000
9	41000	45000	48300	51800	57200	62800	67500	74400	82000	88300	92800	100000	105000	110000	118600	127200	137000	147600	163400	171600	180400	199500	281300	301700	321400
10	42300	46500	49900	53400	58900	64700	69500	76600	84400	90900	95400	103000	108000	113000	122100	131000	141200	152000	168000	176800	185800	205500	289800	310800	331000
11	43500	47700	51200	55000	60500	66300	71200	78400	86400	93100	97600	105200	110200	115200	124800	134000	144500	155600	172000	181000	190000	210400	298500	320100	341000
12	44800	49100	52700	56600	62200	68100	73000	80400	88600	95500	100000	107600	112600	117600	127600	137000	147800	159000	175800	185000	194000	214800	307400	329600	351200
13	46200	50600	54400	58500	64200	70200	75200	82800	91200	98200	102700	110400	115400	120400	130800	140500	151500	162800	180000	189500	198500	219500	316700	339600	361700
14	47600	52100	56000	60100	66000	72000	77000	84800	93400	100500	105000	112700	117700	122700	133500	143500	154800	166300	184000	193800	202800	224000	326200	349800	372600
15	49000	53500	57600	61700	67800	73800	78800	86800	95600	102800	107300	115000	120000	125000	136200	146500	158000	169600	187800	197800	206800	228500	335900	360300	383700
16	50500	55000	59200	63400	69600	75700	80700	88800	97800	105100	109600	117400	122400	127400	139000	149500	161200	173000	191600	201800	210800	233000	346000	371100	395300
17	52000	56500	60800	65100	71400	77600	82600	90800	99900	107300	111800	119600	124600	129600	141600	152500	164400	176400	195400	205800	214800	237500	352000	377300	401500
18	53500	58000	62400	66800	73200	79500	84500	92800	102000	109500	114000	121800	126800	131800	144200	155300	167400	179600	198800	209400	218400	241500	358000	383300	407500
19	55000	59500	64000	68500	75000	81400	86400	94800	104200	111800	116300	124200	129200	134200	146800	158100	170400	182800	202200	213000	222000	245500	360000	385300	409500
20	56500	61000	65600	70100	76600	83000	88000	96500	106000	113700	118200	126200	131200	136200	149000	160500	173000	185600	205200	216200	225200	248800	362000	387300	411500
21	58000	62500	67200	71700	78300	84700	89700	98300	108000	115800	120300	128400	133400	138400	151500	163300	176000	188800	208600	219800	228800	252500	364000	389300	413500
22	60300	64800	69600	74100	80800	87200	92300	101000	110800	118700	123200	131400	136400	141400	154800	166800	179800	192800	212800	224200	233200	257000	366000	391300	415500
23	62100	66600	71400	75900	82700	89100	94200	103000	112900	120900	125400	133700	138700	143700	157400	169600	182800	196000	216200	227800	236800	260800	368000	393300	417500
24	63500	68000	72800	77300	84200	90600	95700	104600	114600	122700	127200	135600	140600	145600	159600	172000	185400	198800	219200	231000	240000	264200	370000	395300	419500
25	65000	69500	74400	78900	85900	92300	97400	106400	116500	124700	129200	137700	142700	147700	162000	174600	188200	201800	222400	234400	243400	267800	372000	397300	421500
26	67800	72300	77200	81700	88800	95200	100300	109400	119600	127900	132400	141000	146000	151000	165600	178400	192200	206000	226800	239000	248000	272500	374000	399300	423500
27	69900	74400	79400	83900	91100	97500	102600	111800	122100	130500	135000	143700	148700	153700	168600	181600	195600	209600	230600	243000	252000	276800	376000	401300	425500
28	72000	76500	81600	86100	93400	100000	105100	114400	124800	133300	137800	146600	151600	156600	171800	185000	199200	213400	234600	247200	256200	281200	378000	403300	427500
29	74100	78600	83800	88300	95700	102300	107400	116800	127300	135800	140300	149200	154200	159200	174600	187800	202200	216600	237800	250600	259600	284800	380000	405300	429500
30	76400	80900	86200	90700	98200	104800	109900	119400	130000	138500	143000	152000	157000	162000	177600	190800	205400	219800	241200	254200	263200	288600	382000	407300	431500
31	78600	83200	88600	93100	100600	107200	112300	121900	132500	141000	145500	154600	159600	164600	180400	193600	208400	222800	244400	257600	266600	292200	384000	409300	433500
32	81000	85600	91000	95500	103000	109600	114700	124400	135000	143500	148000	157200	162200	167200	183200	196400	211400	225800	247600	260800	269800	295600	386000	411300	435500
33	83400	88000	93400	97900	105400	112000	117100	126800	137400	145900	150400	159600	164600	169600	185800	199000	214200	228600	250600	263800	272800	298800	388000	413300	437500
34	85800	90400	95800	100300	107800	114400	119500	129200	140000	148500	153000	162200	167200	172200	188600	201800	217200	231600	253800	267000	276000	302200	390000	415300	439500
35	88200	92800	98200	102700	110200	116800	121900	131600	142400	150900	155400	164600	169600	174600	191200	204400	219800	234200	256400	269600	278600	304800	392000	417300	441500
36	90600	95200	100600	105100	112600	119200	124300	134000	144800	153300	157800	167000	172000	177000	193800	207000	222400	236800	259200	272400	281400	307800	394000	419300	443500
37	93000	97600	103000	107500	115000	121600	126700	136400	147200	155700	160200	169400	174400	179400	196200	209400	224800	239200	261600	274800	283800	310400	396000	421300	445500
38	95400	100000	105400	109900	117400	124000	129100	138800	149600	158100	162600	171800	176800	181800	198800	212000	227400	241800	264400	277600	286600	313400	398000	423300	447500
39	97800	102400	107800	112300	119800	126400	131500	141200	152000	160500	165000	174200	179200	184200	201400	214600	230000	244400	267000	280200	289200	316200	399000	425300	449500
40	100200	104800	110200	114700	122200	128800	133900	143600	154400	162900	167400	176600	181600	186600	204000	217200	232600	247000	269600	282800	291800	318800	401000	426300	450500

14. With the new pay matrix for the State having been worked out, for migration from the existing State pay scales the following method would need to be adopted.
- Employees in the 25 scales of 2024 will be assigned corresponding 25 pay levels as shown in the new pay matrix in Table 6.7.
 - Fixation of initial pay will be done in the following manner:
 - The pay obtained by multiplying the basic pay existing on 01.01.2026 by a factor of 1.2 to take into account the admissible DA shall be the pay in the applicable new pay level in the matrix;
 - If the pay of an employee corresponds to any cell in the level applicable to him or her in the pay matrix, it shall be the employee's pay. If there is no corresponding cell in the applicable level, it shall be fixed at the immediate higher cell;
 - If the minimum pay in the applicable level / the first cell is higher than the pay arrived at 'ii a' above, pay shall be fixed at the first cell of the applicable level;
 - In cases where pay of employees drawing pay in two or more consecutive stages in the existing scale, the pay gets fixed at the same cell in the applicable level in the matrix, one additional increment may be given for every two stages to avoid bunching.
15. Few illustrations of fixation of pay on the above lines after migration are given below.

Illustration 1						
(in Rs.)						
1	Existing 2024 Pay Scale: 27000-46675	Pay Scales	27000-46675	29600-52800	31755-61300	34100-67600
2	Basic Pay as on 01.01.2026: 28300	Pay Levels	1	2	3	4
3	Pay after multiplication by a fitment factor of 1.2 = 28300 * 1.2 = 33960 (rounded off = 34000)	Pay Cells				
4	Level corresponding to existing pay scale in the pay matrix as on 01.01.2026 = Level 1	1	32400	35500	38100	40900
		2	33400	36600	39200	42100
		3	34400	37700	40400	43400
5	Revised Pay in Pay Matrix (either equal or next cell) 34400 in Level 1	4	35400	38800	41600	44700
		5	36500	40000	42900	46000
		6	37600	41200	44200	47400
		7	38700	42400	45500	48800
		8	39800	43700	46900	50300
		9	41000	45000	48300	51800

Illustration 2						
(in Rs.)						
1	Existing 2024 Pay Scale: 31755-61300	Pay Scales	27000-46675	29600-52800	31755-61300	34100-67600
2	Basic Pay as on 01.01.2026: 40300	Pay Levels	1	2	3	4
3	Pay after multiplication by a fitment factor of 1.2 = 40300 * 1.2 = 48360 (rounded off = 48400)	Pay Cells				
4	Level corresponding to existing pay scale in the pay matrix as on 01.01.2026 = Level 3	1	32400	35500	38100	40900
		2	33400	36600	39200	42100
		3	34400	37700	40400	43400
5	Revised Pay in Pay Matrix (either equal or next cell) 49700 in Level 3	4	35400	38800	41600	44700
		5	36500	40000	42900	46000
		6	37600	41200	44200	47400
		7	38700	42400	45500	48800
		8	39800	43700	46900	50300
		9	41000	45000	48300	51800
		10	42300	46300	49700	53400

Illustration 3							
(in Rs.)							
1	Existing 2024 Pay Scale: 44425-83700	Pay Scales	31755-61300	34100-67600	37500-76100	41300-81800	44425-83700
2	Basic Pay as on 01.01.2026: 58300	Pay Levels	3	4	5	6	7
3	Pay after multiplication by a fitment factor of 1.2 = 58300 * 1.2 = 69960 (rounded off = 70000)	Pay Cells					
4	Level corresponding to existing pay scale in the pay matrix as on 01.01.2026 = Level 7	1	38100	40900	45000	49600	53300
		2	39200	42100	46400	51100	54900
		3	40400	43400	47700	52600	56500
		4	41600	44700	49200	54200	58200
		5	42900	46000	50600	55800	60000
5	Revised Pay in Pay Matrix (either equal or next cell) 71600 in Level 7	6	44200	47400	52200	57500	61800
		7	45500	48800	53700	59200	63600
		8	46900	50300	55300	61000	65600
		9	48300	51800	57000	62800	67500
		10	49700	53400	58700	64700	69500
		11	51200	55000	60500	66700	71600

Illustration 4							
(in Rs.)							
1	Existing 2024 Pay Scale: 54175-99400	Pay Scales	41300- 81800	44425- 83700	49050- 92500	54175- 99400	58300- 107500
2	Basic Pay as on 01.01.2026: 76100	Pay Levels	6	7	8	9	10
3	Pay after multiplication by a fitment factor of 1.2 = 76100*1.2 = 91320 (rounded off = 91300)	Pay Cells					
		5	55800	60000	66300	73200	78800
		6	57500	61800	68300	75400	81100
4	Level corresponding to existing pay scale in the pay matrix as on 01.01.2026 = Level 9	7	59200	63600	70300	77600	83600
		8	61000	65600	72400	79900	86100
		9	62800	67500	74600	82300	88700
		10	64700	69500	76900	84800	91300
5	Revised Pay in Pay Matrix (either equal or next cell) 92700 in Level 9	11	66700	71600	79200	87400	94100
		12	68700	73800	81500	90000	96900
		13	70700	76000	84000	92700	99800
		14	72800	78300	86500	95500	102800
		15	75000	80600	89100	98300	105900

Illustration 5							
(in Rs.)							
1	Existing 2024 Pay Scale: 69250-134200	Pay Scales	65950- 124900	69250- 134200	72550- 141200	78000- 148200	83700- 155200
2	Basic Pay as on 01.01.2026: 118700	Pay Levels	12	13	14	15	16
3	Pay after multiplication by a fitment factor of 1.2 = 118700*1.2 = 142440 (rounded off = 142400)	Pay Cells					
		10	103200	108400	113600	122100	131000
		11	106300	111700	117100	125800	134900
4	Level corresponding to existing pay scale in the pay matrix as on 01.01.2026 = Level 13	12	109500	115000	120600	129600	139000
		13	112800	118500	124200	133500	143100
		14	116200	122000	127900	137500	147400
		15	119600	125700	131700	141600	151900
5	Revised Pay in Pay Matrix (either equal or next cell) 145700 in Level 13	16	123200	129500	135700	145800	156400
		17	126900	133400	139800	150200	161100
		18	130700	137400	144000	154700	166000
		19	134700	141500	148300	159300	170900
		20	138700	145700	152700	164100	176100

Illustration 6							
(in Rs.)							
1	Existing 2024 Pay Scale: 83700-155200	Pay Scales	65950-124900	69250-134200	72550-141200	78000-148200	83700-155200
2	Basic Pay as on 01.01.2026: 115600	Pay Levels	12	13	14	15	16
3	Pay after multiplication by a fitment factor of 1.2 = 115600*1.2 = 138720 (rounded off = 138700)	Pay Cells					
		10	103200	108400	113600	122100	131000
		11	106300	111700	117100	125800	134900
4	Level corresponding to existing pay scale in the pay matrix as on 01.01.2026 = Level 16	12	109500	115000	120600	129600	139000
		13	112800	118500	124200	133500	143100
		14	116200	122000	127900	137500	147400
		15	119600	125700	131700	141600	151900
5	Revised Pay in Pay Matrix (either equal or next cell) 139000 in Level 16	16	123200	129500	135700	145800	156400
		17	126900	133400	139800	150200	161100
		18	130700	137400	144000	154700	166000
		19	134700	141500	148300	159300	170900
		20	138700	145700	152700	164100	176100

Illustration 7							
(in Rs.)							
1	Existing 2024 Pay Scale: 107500-167200	Pay Scales	90200-159200	97100-163200	107500-167200	112900-171200	118700-175200
2	Basic Pay as on 01.01.2026: 141200	Pay Levels	17	18	19	20	21
3	Pay after multiplication by a fitment factor of 1.2 = 141200*1.2 = 169440 (rounded off = 169400)	Pay Cells					
		5	121800	131100	145200	152500	160300
		6	125400	135100	149500	157100	165100
		7	129200	139100	154000	161800	170000
4	Level corresponding to existing pay scale in the pay matrix as on 01.01.2026 = Level 19	8	133100	143300	158700	166600	175100
		9	137100	147600	163400	171600	180400
		10	141200	152000	168300	176800	185800
		11	145400	156600	173400	182100	191400
5	Revised Pay in Pay Matrix (either equal or next cell) 173400 in Level 19	12	149800	161300	178600	187600	197100
		13	154300	166100	183900	193200	203000
		14	158900	171100	189400	199000	209100
		15	163700	176200	195100	205000	215400

Illustration 8						
(in Rs.)						
1	Existing 2024 Pay Scale: 131100-188200	Pay Scales	131100-188200	144700-197200	155200-226200	167200-241200
2	Basic Pay as on 01.01.2026: 183700	Pay Levels	22	23	24	25
3	Pay after multiplication by a fitment factor of 1.2 = 183700*1.2 = 220440 (rounded off = 220400)	Pay Cells				
		5	177000	250000	268100	285500
		6	182400	257500	276100	294100
4	Level corresponding to existing pay scale in the pay matrix as on 01.01.2026 = Level 22	7	187800	265200	284400	302900
		8	193500	273200	293000	312000
		9	199300	281300	301700	321400
		10	205200	289800	310800	331000
		11	211400	298500	320100	341000
5	Revised Pay in Pay Matrix (either equal to or next cell) 224300 in Level 22	12	217700	307400	329700	351200
		13	224300	316700	339600	361700
		14	231000	326200	349800	372600
		15	237900	335900	360300	383700

Illustration 9						
(in Rs.)						
1	Existing 2024 Pay Scale: 167200-241200	Pay Scales	131100-188200	144700-197200	155200-226200	167200-241200
2	Basic Pay as on 01.01.2026: 236200	Pay Levels	22	23	24	25
3	Pay after multiplication by a fitment factor of 1.2 = 236200*1.2 = 283440 (rounded off = 283400)	Pay Cells				
		1	157300	222100	238200	253700
		2	162000	228800	245300	261300
4	Level corresponding to existing pay scale in the pay matrix as on 01.01.2026 = Level 25	3	166900	235600	252700	269200
		4	171900	242700	260300	277200
		5	177000	250000	268100	285500
		6	182400	257500	276100	294100
5	Revised Pay in Pay Matrix (either equal or next cell) 285500 in Level 25	7	187800	265200	284400	302900
		8	193500	273200	293000	312000

Illustration 9					
(in Rs.)					
	9	199300	281300	301700	321400
	10	205200	289800	310800	331000
	11	211400	298500	320100	341000
	12	217700	307400	329700	351200
	13	224300	316700	339600	361700
	14	231000	326200	349800	372600
	15	237900	335900	360300	383700
	16	245100	346000	371100	395300
	17	252400	356400	382200	407100
	18	260000	367100	393700	419300

16. One needs to reiterate here that the proposed methodology for migration to the next pay revision in the central government pay structure is based on certain assumptions such as quantum of DA, quantum of fitment benefit, minimum pay adopted and the continuation of a pay matrix with pay levels and pay cells in the central system. Obviously, if these variables are different in actual fact when the next revision of central government pay takes place, the arithmetic of migration will also change accordingly though the methodology would remain the same unless of course the central pay structure matrix changes drastically.
17. Administering and managing the wage bill of State Government employees would become simpler and easier after migration. While the benefits accruing to employees at different levels would vary at the time of initial transition depending on where they are in the state structure prior to migration, future revision in pay would have certain predictability since pay packages would get revised with the revision of the central pay structure. The quantum of allowances, including HRA and CCA could however still be determined as per the needs of the State Government and its employees.
18. Also, while the benefits accruing as a result of migration may vary initially with the income levels, every employee will have the benefit of 3% of basic pay as annual increment instead of the present rate which varies from 2.11% to 2.4%, which would address a long pending demand of the employees and also bring in another source of desirable administrative uniformity.
19. Many states have adopted the central pay structure with modifications as necessitated by their unique needs. Migrating to the alternative pay structure we have arrived at would bring Karnataka in sync with the system not only at the centre but also many other states.

* * * * *

CHAPTER 7

ALLOWANCES, ADVANCES, AND OTHER BENEFITS

“A man must always live by his work, and his wages must at least be sufficient to maintain him. They must even upon most occasions be somewhat more; otherwise, it would be impossible for him to bring up a family.”

-Adam Smith

1. Pay scales are designed in a manner such that similar hierarchical posts across different departments of the government receive similar compensation. Quite often amongst these posts, there are substantial differences in work conditions, quantum and nature of work, expenses incurred by employees in the performance of duties, and difficulties associated with the place of work which do not get compensated adequately by the pay scales applicable to employees in general. While dearness allowance is paid to all employees to protect the value of their pay from erosion by inflation, other allowances are paid to compensate employees for any additional or especially arduous duties they are performing.
2. Major allowances of the State Government include dearness allowance, house rent allowance, city compensatory allowance, charge allowance, fixed travel allowance, travel allowance, daily allowance, transfer grant, out-of-state allowance, uniform allowance and special (duty) allowance. Some allowances/special allowances are common to specified categories of employees like gazetted personal assistants, stenographers, typists, drivers, and lift attendants across departments. Some others are specific to certain limited categories of employees in a few departments like hardship allowance, ration allowance and transport allowance in the Police Department and robe allowance and non-practicing allowance to officers in the Prosecution and Litigation Department.

General Approach

3. The Commission has received many requests and representations for the enhancement of rates of existing allowances, extension of certain existing allowances to new categories of employees and grant of new allowances, from heads of departments, employees' associations and individual employees. There have also been a few suggestions for the rationalization of some allowances.
4. The Official Pay Committee of 2011 had undertaken a detailed revision of the then extant allowances for State employees and listed out various circumstances under which an allowance or special allowance is warranted. A significant change in the system of allowances that was brought about by the committee was that instead of making them a percentage or proportion of the basic pay, the quantum of allowance was fixed in absolute figures. The allowances that exist today are, by and large, a continuation of those retained

or introduced in 2011. Some allowances have been added by the government on its own since then and some revisions and changes were recommended by the 6th SPC, essentially using the criteria determined by the 2011 committee.

5. In making its recommendations, this Commission has undertaken a detailed review of various allowances. Certain allowances and benefits have been rationalized taking into account the suggestions of the department concerned. While recommending revision of rates of different allowances, the Commission has kept in mind factors like increases in the cost of living, cost of housing, and also the cost of transport. The quantum of increase in pay and emoluments consequent to pay revision, date of sanction and last revision of the allowance, existing rates of similar allowances in neighbouring states and the Government of India, the reasonableness of the existing quantum of allowance and financial implications of the revision for the State Government have also been taken into account in making our recommendations. Requests for the sanction of new types of allowances and extension of certain existing allowances to new categories of employees have separately been examined and commented upon in Volume II while deliberating upon the demands of individual departments.
6. In the context of allowances in general and special allowances in particular, the Commission has noted that some cadre-specific allowances exist without substantial reason and without being clearly associated with the nature of work of the cadre. Their existence often seems directly related to the pressure that employee groups exert on the administration. Also, in the past when certain special allowances were discontinued consequent to the recommendation of a pay body, they were restored soon because of the pressure exerted by the affected cadres or employees. It is also seen that new entrants into this ever-expanding list of beneficiaries of allowances have made their way through executive orders obtained independently of any pay body recommendations. Similarly, revision of some allowances and grant of new allowances to certain categories of employees have been introduced by the government in the interregnum between the reports of pay bodies. For this reason, we have not commented upon the need to continue or discontinue any allowance but only have revised the existing ones, keeping in mind as stated earlier, the price rise since the time they were introduced or last revised.
7. Just as there seems to be no clearly laid out procedure by which any allowance can be introduced or revised, there also appears to be no mechanism to weed out allowances and benefits where the need for them no longer exists. The Commission is of the view that a standing committee of FD, DPAR and the administrative department concerned must

review regularly the extant allowances pertaining to the department and weed out those that are not warranted. In any case, no new allowance should be introduced unless this standing committee categorically recommends it.

8. It may be noted that allowances / special allowances or any other benefits which have not been specifically dealt with in this Chapter but are currently being granted shall be continued at the existing rates under the same terms and conditions.

Recommendations

A. House Rent Allowance

9. House Rent Allowance is a compensation paid to an employee for the expense incurred in connection with his or her residential accommodation. It is expressed as a percentage of the employee's basic pay. Its payment is regulated as per the classification of cities, towns and other places of residence based on population. This classification was last done in 2015 by the State Government based on 2011 census figures, with cities having a population of 25 lakh and above as category 'A', cities with a population of 5 lakh and above but less than 25 lakh population as category 'B', and all other towns and places as category 'C'. On this basis, the State has classified the entire Bruhath Bengaluru Mahanagara Palike (BBMP) area as category 'A', Mysuru, Hubballi-Dharwad, Belagavi, Mangaluru and Kalaburagi Municipal Corporation areas as category 'B' and all other areas as category 'C'.
10. Many demands for substantial increases in the rates of HRA in all the areas have been received by the Commission. Some have represented that rural and urban areas should be treated on par for the purpose of sanction of HRA. KSGEA in its detailed memorandum, inter-alia, has also sought reclassification of areas and requested that the entire Bengaluru Urban district (and not just the BBMP area) should be brought under category 'A' and further that Shivamogga, Davanagere, Tumakuru, Vijayapura and Ballari cities should be included in Category 'B'.
11. So far as the request for treating urban and rural areas on the same footing for the purpose of sanction of HRA is concerned, it is difficult to accept the proposition, since living conditions and cost of living in urban areas and rural areas vary significantly. The allowance has to reflect ground realities and not simply be seen as a benefit being extended to all employees.
12. As far as the demand for the reclassification of the entire Bengaluru Urban district as category 'A' is concerned, it may be relevant to point out that Bengaluru Urban district with a geographical area of 2,196 square kilometers consists of 6 talukas and 588 villages

and is significantly larger than BBMP with a geographical area of 716 square kilometers. The special features and characteristics of urban habitation found in the areas coming under BBMP differ from those in non-BBMP areas. Rentals and cost of living in the latter, for example, are relatively less compared to the areas under BBMP limits. It is not possible therefore to accept this demand.

13. Regarding the request for reclassification of Shivamogga, Davanagere, Tumakuru, Vijayapura, and Ballari as category 'B' cities from their current categorization as 'C', there may be some merit in this demand based on the present population of these cities. However, the fact is that the categorization of cities today, for the purpose of HRA, is based on the 2011 census and hence, it would be difficult to make an exception only in the case of certain areas.
14. The Commission has received a specific request from the Police Department that staff working in the police station located in Devanahalli, which comes under Bengaluru Rural district should be treated on par with employees working in BBMP area and be eligible for the same HRA. The argument extended for this request is that the Devanahalli police station comes under the administrative control of the Commissioner of Police, Bengaluru and that all police stations coming within the Commissioner's jurisdiction should be treated alike. The Commission has looked into this demand. It is of the view that the quantum of HRA payable should be based on an area's categorization and not on the jurisdictional limits of the authority under which the office is working.
15. While appreciating the concern of the Police Department in this regard, the Commission feels that it will be difficult to make an exception for police personnel posted in stations at Devanahalli alone. The Police Department generally provides rent-free accommodation to most of its field staff in the place of their postings. Perhaps as a long-term measure, the department could plan to provide accommodation to all the police personnel posted at Devanahalli and till then adopt suitable administrative measures to address the issue.
16. Many representations have also been received from teachers and employees working in Anekal to extend the rates of HRA admissible in BBMP areas to them also as the place of their working adjoins BBMP limits and rentals there are at par with those in BBMP areas. The basis for this request is that between 1980 and 2009, employees posted to any place situated within a distance of 8 kilometers from the periphery of the municipal limits of erstwhile Bangalore Mahanagara Palike (BMP) were entitled to HRA at the rate applicable to Bengaluru city. In 2007, BBMP was created by adding several adjoining areas to BMP,

thereby expanding the area of the local body from 226 square kilometers to 716 square kilometers. Today, the entire area covered by erstwhile BMP and the said 8 kilometer periphery comes under the category 'A' and is eligible for HRA accordingly. However, teachers claim that the same logic on the basis of which the earlier orders were passed with respect to areas peripheral to erstwhile BMP, should hold good for BBMP too and employees residing in Anekal should be given the benefit of category 'A', treating Anekal as a peripheral area.

17. The Commission has studied this demand carefully and is of the opinion that area-wise categorization has to be definitive. The demand for peripheral areas being extended the benefit of the category 'A' can be an unending one because there will always be a peripheral area to any jurisdictional limit. Moreover, it is learnt that the earlier decision to extend a higher rate of HRA beyond erstwhile BMP limits had created administrative difficulties and led to several avoidable litigations.
18. Given this background, the Commission is of the considered view that the existing classification of cities, towns, and other areas for the purpose of sanction of HRA needs no change and therefore should be continued. As far as the quantum of HRA itself is concerned, after taking into account the revised pay scales it has recommended, the Commission recommends HRA for the three categories of places in the following manner:

Table 7.1			
Rates of House Rent Allowance (HRA)			
SN	Category of Places	Rate of HRA (% of basic pay)	Rate of HRA (% of revised basic pay)
		Existing	Recommended
1	A	24	20
2	B	16	15
3	C	8	7.5

B. City Compensatory Allowance (CCA)

19. This allowance is paid to compensate for the higher cost of living in specified cities and also to meet the additional expenses of travel from residence to place of work in these cities. Needless to say, as the cost of living goes up, especially the cost of transportation, CCA too needs to be revised along with the revision of pay scales. Presently, employees working within the jurisdictional limits of BBMP and Hubballi-Dharwad and Kalaburagi municipal corporations, and also those working within the urban agglomeration (UA) limits of Belagavi, Mangaluru and Mysuru are entitled to CCA. A request for the inclusion of the

cities of Shivamogga, Davanagere, Tumakuru, Vijayapura, and Ballari for being eligible for CCA has been received by the Commission. For the same reasons detailed in the context of HRA, here too, there is no need for change and the Commission recommends continuing with the prevailing classification. However, taking into account various factors that go into determining the cost of living in a city, the Commission recommends a revision in CCA for different groups of employees in different cities of the State in the following manner.

Table 7.2 City Compensatory Allowance (CCA) (in Rs. per month)					
SN	Group	Bruhat Bengaluru Mahanagara Palike		Belagavi (UA), Hubballi-Dharwad, Mangaluru (UA), Mysuru (UA), Kalaburagi	
		Existing	Recommended	Existing	Recommended
1	A & B	600	900	450	700
2	C & D	500	750	400	600

C. Allowances related to Uniform

20. Certain categories of employees are required by the government to wear uniforms while on duty and some others during formal or ceremonial occasions. Uniform allowance is paid to such employee to procure the uniforms and for their upkeep and maintenance. The Commission recommends the following revised rates of Uniform Allowances for different departments and cadres as shown in Table 7.3.

Table 7.3				
Rates of Uniform Allowance				
(in Rs.)				
SN	Department & Category of Employee		Existing	Recommended
1	Police Department			
1	Superintendent of Police (non-IPS)	1.Initial grant	6,000	8,000
		2.Renewal grant (p.a.) *	1,500	2,000
2	Dy Superintendent of Police	3.Maintenance grant (p.m.) **	500	700
3	Police Inspector	1. Initial grant	5,000	6,500
		2.Renewal grant (p.a.)	1,500	2,000
		3.Maintenance grant (p.m.)	500	700
4	Sub-Inspector of Police	1.Maintenance grant (p.m.)	500	700
5	Assistant Sub-Inspector of Police, Head Constable and Police Constable			
2	Prisons and Correction Services Department			
1	Superintendent of Central Prison	1.Initial grant	6,000	8,000
		2.Renewal grant (p.a.)	1,500	2,000

Table 7.3 Rates of Uniform Allowance (in Rs.)				
SN	Department & Category of Employee		Existing	Recommended
2	Assistant Superintendent	3.Maintenance grant (p.m.)	500	700
3	Chief Jailor/Jailor			
4	Superintendent of District Prison/ Chief Warder/ Head Warder/ Warder	1.Maintenance grant (p.m.)	500	700
3	Home Guard and Civil Defence Department			
	All staff who are required to wear uniform***	1.Maintenance grant (p.m.)	25	500
4	Department of Transport			
1	Senior Inspector of Motor Vehicles	1.Renewal grant (every 2 years)	3,000	4,000
2	Inspector of Motor Vehicles	2.Maintenance grant (p.m.)	300	500
5	Excise Department			
1	Deputy Superintendent of Excise	1.Renewal grant (every 2 years)	3,000	4,000
		2.Maintenance grant (p.m.)	300	500
2	Inspector of Excise	1.Renewal grant (p.a.)	1,500	2,000
3	Sub-Inspector of Excise			
4	Excise Head Guard/Guard	1.Maintenance grant (p.m.)	300	500
6	Fire and Emergency Services Department			
1	Officers of and above the rank of fire station officers	1.Renewal grant (p.a.)	1,500	2,000
		2.Maintenance grant (p.m.)	500	700
2	Officers below the rank of fire station officers	1.Maintenance grant (p.m.)	500	700
7	Health and Family Welfare Department/ Medical Education/ ESI			
1	Nursing Superintendent Grade-I	1.Maintenance grant (p.m.)	500	700
2	Nursing Superintendent Grade-II			
3	Sister / Tutor			
4	Senior Nurse / Nurse			
5	Midwife / Junior Health Assistant (Female)	1.Maintenance grant (p.m.)	400	600
8	Forest Department			
1	Range Forest Officer	1.Renewal grant (p.a.)	2,000	2,750
		2.Maintenance grant (p.m.)	300	500
1	Dy Range Forest Officer (Forester)	1.Renewal grant (p.a.)	1,500	2,000
2	Forest Guard	2.Maintenance grant (p.m.)	300	500
9	Department of Legal Metrology			

Table 7.3 Rates of Uniform Allowance (in Rs.)				
SN	Department & Category of Employee		Existing	Recommended
1	Inspector of Weights & Measures	1.Renewal grant (p.a.)	1,500	2,000
10	State Protocol, Guest Houses and DPAR (Protocol)			
1	Deputy Secretary (Protocol) / Under Secretary (Protocol)	1.Renewal grant (every 2 years)	12,000	13,000
2	Senior Assistant/Assistant / Junior Assistant	1.Renewal grant (every 2 years)	6,000	7,000
3	Group D Employees (Airport)	1.Renewal grant (p.a.)	3,000	4,000
4	Special Officer, K K Guest House	1.Renewal grant (every 2 years)	12,000	13,000
5	Government Guest House, Ooty			
	All Employees	1.Warm Clothing grant (p.a.)	1,200	2,000
6	Employee working in Karnataka Bhavan and Office of Resident Commissioner, New Delhi			
a)	Uniform Allowance			
i	Manager (Protocol & Transport)	1.Renewal grant (p.a.)	3,000	4,000
ii	Assistant Manager (Protocol & Transport)	1.Renewal grant (p.a.)	3,000	4,000
iii	Group C	1.Renewal grant (p.a.)	2,500	3,500
iv	Group D	1.Renewal grant (p.a.)	2,000	3,000
b)	Warm Clothing Allowance			
	a. Group A	1.Renewal grant (every 2 years)	5,000	7,000
	b. Group B	1.Renewal grant (every 2 years)	4,000	6,000
	c. Group C	1.Renewal grant (every 2 years)	4,000	6,000
	d. Group D	1.Renewal grant (every 2 years)	3,600	5,500
11	DPAR (Executive)			
1	Deputy Secretary /Under Secretary / Section Officer	1.Renewal grant (every 2 years)	8,000	9,000
2	Senior Supervisor/Health Inspector/Junior Supervisor	1.Renewal grant (every 2 years)	5,000	6,000
12	Governor's Secretariat			
1	Principal Secretary / Secretary to Governor - 1	1.Renewal grant (every 2 years)	18,000	Uniform allowances for Governor's Secretariat were revised in August 2022
2	Special / Additional / Joint Secretary to Governor - 1	1.Renewal grant (every 2 years)	15,000	
3	Deputy Secretary to Governor-2	1.Renewal grant (every 2 years)	15,000	

Table 7.3				
Rates of Uniform Allowance				
(in Rs.)				
SN	Department & Category of Employee		Existing	Recommended
4	Private Secretary to Secretary to Governor (PS Grade-I/II or GPA) - 1	1.Renewal grant (every 2 years)	12,000	and therefore the Commission recommends no revision or enhancement at this stage.
5	Under Secretary to Governor - 2	1.Renewal grant (every 2 years)	12,000	
6	Special Officer to the Governor - 2	1.Renewal grant (every 2 years)	12,000	
7	Personal Secretary to Governor - 1	1.Renewal grant (every 2 years)	12,000	
8	Personal Assistant to Governor (DS Grade) - 2	1.Renewal grant (every 2 years)	12,000	
9	Section Officer - 3	1.Renewal grant (every 2 years)	8,000	
10	Protocol Assistant - 1	1.Renewal grant (every 2 years)	5,000	
13	Others			
	All Senior Drivers / Drivers	1.Maintenance grant (p.m.)	400	600
	All Group – D employees & Sanitary Workers	1.Maintenance grant (p.m.)	400	600
Note: *p.a. – per annum; ** p.m. – per month; *** – Increased from Rs.25 to Rs.500 per month as this allowance has not been revised since 01.04.2006.				

21. The Commission notes that Uniform Allowance has continued to be given to employees without any review over the years by the government and it is of the view that DPAR, FD and the administrative department concerned should together review the need to continue this allowance which is provided to different categories of employees and discontinue it for those who are claiming it as an entitlement but do not wear uniforms in practice.

D. Allowances related to Travel

D.1. Fixed Traveling Allowance (FTA)

22. Certain cadres of government employees in some departments who are required to travel regularly in the discharge of their official duties but are not provided with any official vehicle are entitled to Fixed Travel Allowance (FTA). The Commission has received requests for the enhancement in the rates of FTA from employees of various departments and employees' associations. After examining these requests keeping in view the general increase in the cost of transport, the Commission recommends the following revision in the rates of FTA for those who are presently entitled to it.

Table 7.4 Rates of Fixed Travel Allowance (FTA) (in Rs. per month)			
SN	Department & Category of Employees	Existing	Recommended
1	Department of Revenue		
	<i>i.</i> Tahsildar in charge of Taluka (who is not provided with a government vehicle)	1,000	1,500
	<i>ii.</i> Revenue Inspector	750	1,000
	<i>iii.</i> Village Administrative Officer (formerly Village Accountant)	500	750
2	Department of Survey, Settlement & Land Records		
	<i>i.</i> Assistant Director	1,000	1,500
	<i>ii.</i> Supervisor	750	1,000
	<i>iii.</i> First/Second Division Surveyor	600	1,000
	<i>iv.</i> Bandh Peon	400	700
3	Department of Women and Child Development		
	<i>i.</i> Supervisor	750	1,000
4	Department of Health and Family Welfare		
	<i>i.</i> Junior Health Assistant (Male/Female)	400	600
	<i>ii.</i> Senior Health Assistant (Male/Female)	400	600
5	Department of Animal Husbandry & Veterinary Sciences		
	<i>i.</i> Senior Veterinary Inspector	600	800
	<i>ii.</i> Veterinary Inspector	400	600
6	Department of School Education		
	<i>i.</i> Block Educational Officer (who is not provided with a government vehicle)	1,000	1,200
7	Department of Agriculture		
	<i>i.</i> Assistant Agricultural Officer	750	1,000
	<i>ii.</i> Agricultural Assistant	400	750
8	Subordinate Judiciary		
	<i>i.</i> Bailiffs and Process Server	500	1,000

D.2. Conveyance Allowance

23. When the work of a government employee involves a lot of traveling within a short distance from headquarters for which Travelling Allowance or FTA is not admissible and the employee uses his or her own / personal vehicle for the purpose, a monthly Conveyance Allowance is provided with the special sanction of the Government. The increasing costs of fuel and maintenance of vehicles warrant a revision of this allowance. Accordingly, the Commission recommends a revision of the Conveyance Allowance in the manner given in Table 7.5.

Table 7.5 Rates of Conveyance Allowance (in Rs. per month)			
Group	Nature of Personal Vehicle	Rate of Allowance	
		Existing	Recommended
A	Motor Car /	900	1,200
B	Motor Cycle /	900	1,200
C	Scooter /	600	800
D	Moped / Bicycle	300	500

D.3. Traveling Allowance (TA)

24. Traveling Allowance is paid to government employees to cover the cost of travel for tours undertaken on official work and is also paid to an employee on transfer on administrative grounds, but is not applicable in case of transfer on personal request.

Classification of Government Servants for Purposes of Traveling Allowance

25. The existing categorization of government employees for the purpose of traveling allowance is given below:

Table 7.6 Classification of Employees		
SN	Category	Group
1	IA	Group A (Senior Scale and above)
2	IB	Group A (Junior Scale)
3	II	Group B employee
4	III	Group C employee
5	IV	Group D employee

We find the categorization adequate and recommend its retention.

Entitlement for Travel by Rail

26. Based on this categorization of government employees, following entitlement for railway accommodation for journeys on tour or transfer is recommended:

Table 7.7 Entitlement of Travel by Train		
SN	Category	Entitlement
1	IA	A.C. First Class / Executive Class or similar class
2	IB	A.C. Chair Car / First Class / A.C. 2 tier
3	II	A.C. Chair Car / First Class / A.C. 3 tier
4	III	A.C. Chair Car / First Class / A.C. 3 tier
5	IV	A.C. Chair Car / Sleeper Class

Entitlement for Travel by Road

27. Government employees who undertake bus travel for journeys on tour or transfer are entitled to bus fares not exceeding rates fixed for the following categories of buses operated by KSRTC and other State-owned Transport Corporations.

Table 7.8		
Entitlement of Travel by Road		
SN	Category	Entitlement
1	I A & I B	AC Sleeper / AC Seat (Airavata Class / Club Class / Ambaari Dream Class / Ambaari Utsav Class / Ambaari Class or similar class) Non-AC Sleeper / Non-AC Seat
2	II	AC Seat (Airavata Class or similar class) Non-AC Sleeper
3	III & IV	Non-AC Seat / Non-AC Sleeper

Entitlement for Travel by Air

28. As per prevailing rules, government employees drawing a basic pay of Rs.74,000 or above are entitled to travel by air for journeys both on tour and transfer, either within or outside the State. Employees drawing basic pay of Rs.61,150 or above but below Rs.74,000 are entitled to travel by air for journeys on tour only within the State. Taking note of the fact that the government has established new airports at several locations in Karnataka to enable better connectivity, and to provide access to far-off districts from the State capital, the Commission recommends entitlement for travel by air within Karnataka for all officers and employees drawing a basic pay of Rs.52,650 and above prior to revision.

E. Daily Allowance

29. Daily Allowance is paid to government employees to cover the cost of boarding and lodging while on tours undertaken for official work and is also paid for an employee on transfer on administrative grounds but is not applicable in case of transfer on personal request.

Halts within the State

30. The existing entitlement of daily allowance for halts within the State and the revised rates recommended by the Commission are indicated in Table 7.9.

Table 7.9 Entitlement of Daily Allowance (in Rs.)							
SN	Category	Halt within the State					
		Bengaluru		Municipal Corporations		Other Places	
		Existing	Recommended	Existing	Recommended	Existing	Recommended
1	IA	600	1,200	500	1,000	400	800
2	IB	600	1,200	500	1,000	400	800
3	II	400	800	400	800	300	600
4	III	300	600	300	600	200	400
5	IV	300	600	300	600	200	400

Halts outside the State

31. Daily Allowance for employees on travel outside the State is paid at special rates for stay in hotels or other registered establishments providing boarding and lodging with a schedule of tariffs. This is applicable when employees are not able to obtain accommodation in government facilities.
32. The existing entitlement of daily allowance and daily allowance at special rates for halts outside the State and the revised rates recommended by the Commission are indicated in the table below:

Table 7.10 Entitlement of Daily Allowance and Daily Allowance at Special Rates (in Rs.)						
SN	Category	Allowance	Halt Outside the State			
			Delhi, Mumbai, Kolkata, Chennai Hyderabad		Other Places	
			Existing	Recommended	Existing	Recommended
1	IA	Daily Allowance	800	1,600	600	1,200
		Daily Allowance at Special Rates	3,000	4,000	3,000	3,500
2	IB	Daily Allowance	800	1,500	600	1,200
		Daily Allowance at Special Rates	3,000	4,000	3,000	3,500
3	II	Daily Allowance	600	1,200	400	800
		Daily Allowance at Special Rates	3,000	4,000	3,000	3,500

Table 7.10 Entitlement of Daily Allowance and Daily Allowance at Special Rates (in Rs.)						
SN	Category	Allowance	Halt Outside the State			
			Delhi, Mumbai, Kolkata, Chennai Hyderabad		Other Places	
			Existing	Recommended	Existing	Recommended
4	III	Daily Allowance	500	1,000	300	600
		Daily Allowance at Special Rates	2,000	3,000	2,000	3,000
5	IV	Daily Allowance	500	1,000	300	600
		Daily Allowance at Special Rates	2,000	3,000	2,000	3,000

F. Transfer Grant

33. Transfer grant is a lump sum amount paid to an employee to meet the preparatory expenses for transportation of personal effects from his or her place of work to the place of transfer. The Commission recommends revision of transfer grant as shown in Table 7.11.

Table 7.11 Entitlement of Transfer Grant (in Rs.)				
Category	Transfer within District		Transfer outside District	
	Existing	Recommended	Existing	Recommended
IA	6,000	7,500	10,000	12,500
IB	6,000	7,500	10,000	12,500
II	6,000	7,500	10,000	12,500
III	3,000	3,750	6,000	7,500
IV	3,000	3,750	6,000	7,500

Road Mileage Allowance for Transportation of Personal Effects

34. This allowance is payable to a government servant on transfer for transportation of his or her personal effects of permissible quantity between places not connected by rail. The Commission recommends its revision as shown in the Table 7.12.

Table 7.12 Entitlement of Road Mileage Allowance for Transportation of Personal Effects (in Rs.)		
Category	Rate per kilometer	
	Existing	Recommended
IA, IB & II	30	45
III & IV	20	30

PART-2

G. Special Allowance

35. Special allowance is generally sanctioned and paid to employees if the nature of duties discharged is considered arduous and requires working beyond normal hours. It is also paid to employees holding posts involving specialized nature of work that requires greater care and diligence in execution or are particularly sensitive in nature. The Commission has received many requests from employees, associations of employees and heads of departments for revision of the rates of existing special allowances.

36. A presentation was made to the Commission by the State Director General & Inspector General (DG & IG) of Police, seeking, *inter-alia*, upward revision and rationalization of certain special allowances and also suggesting discontinuation of certain special allowances. It was pointed out by the department that during 2016, hardship allowance had been sanctioned to some categories of police personnel with the specific condition that it would not be available to personnel on deputation because they would be entitled to deputation allowance or special allowance applicable to the deputation post. This is in keeping with the general condition regarding sanction of special allowances which does not permit the drawal of more than one special allowance. Certain posts in special wings or organizations within the Police Department were entitled to special allowance albeit at different rates before hardship allowance was introduced in 2016 for all police personnel. These rates of special allowances in many cases are lower than the rates of hardship allowance sanctioned to all police cadres in 2016 and continue to be so. Consequently, the condition that only one special allowance for a post is permitted has led to anomalies as some employees on deputation are paid special allowances at lower rates compared to counterparts in the same cadre working in the parent department because they are on deputation and do not have the option to choose the higher allowance. This in turn acts as a disincentive for officers willing to work on deputation in specialized units and acquire special skills and techniques because the allowance in these posts is lower. The DG & IG of Police has therefore requested that this anomaly be set right by rationalizing the payment of various special allowances sanctioned to police staff.

37. The logic of this demand is obvious. Based on the arguments put forth by the Police Department, the Commission recommends that personnel posted to special units or organizations should be given the option to choose either the allowance sanctioned to the (deputation) post or the general hardship allowance sanctioned to the original cadre in general, whichever is advantageous to them.

38. As far as the department's request for upward revision of rates of certain special allowances is concerned, the Commission has made its recommendations in the omnibus revision of all special allowances of all departments, which is in table 7.13.
39. The Commission also agrees with the proposal made by the Police Department to discontinue special allowances for some posts that are no longer relevant or necessary. However, some of the police personnel whose special allowance is being discontinued will be entitled to hardship allowance. These posts too have been indicated in Table 7.13.

Table 7.13 Recommended Revision of Special Allowances of All Departments (Rs. per month)			
SN	Category of Post	Existing Rate	Recommended Rate
1	Posts common across departments		
	a) Gazetted Personal Assistant (Group B)	400	500
	b) Senior Stenographer	300	375
	c) Stenographer	300	375
	d) Junior Stenographer	300	375
	e) Senior Typist / Typist	300	375
	f) Clerk-cum Typist/Copyist Typist	300	375
	g) Senior Driver / Driver	300	375
	h) Lift Attendant	200	300
	(2)(a) Personal Assistant to Head of Department	300	375
	b) Personal Assistant to Deputy Commissioner	300	375
	(3)(a) Senior Driver / Driver working in the personal establishment of Chief Minister / Minister / Minister of State / Speaker, Legislative Assembly / Chairman, Legislative Council / Chief Secretary / Additional Chief Secretary / All Principal Secretaries / Secretaries to Government and Heads of the Departments and Officers of equivalent rank	400	500
	(b) Senior Driver / Driver attached to the VIPs in the State Hospitality Organization	400*	500
2	Private Secretaries to Chief Minister/ Minister/Minister of State		
	a) Officer above the rank of Assistant Commissioner / Under Secretary	600	750
	b) Officer of the rank of Assistant Commissioner / Under Secretary	500	625
	c) Officer below the rank of Assistant Commissioner / Under Secretary (Group B)	400	500
3	Personal Establishment of Chief Minister/Minister/Minister of State		
	a) Security officer to Chief Minister (Superintendent of Police)	800	1,000
	b) Deputy Secretary (Chief Minister's Office)	600	750
	c) Analyst (Chief Minister's Office)	500	625
	d) Officer on Special Duty (CM's Office)		
	i) Officer above the rank of Assistant Commissioner/Under Secretary	600	750

Table 7.13 Recommended Revision of Special Allowances of All Departments (Rs. per month)			
SN	Category of Post	Existing Rate	Recommended Rate
	ii) Officer of the rank of Assistant Commissioner / Under Secretary	500	625
	iii) Officer below the rank of Assistant Commissioner / Under Secretary or Group B Officer	400	500
	e) Under Secretary	500	625
	f) Section Officer	400	500
	g) Special Officer		
	i) Officer above the rank of Assistant Commissioner / Under Secretary	600	750
	ii) Officer of the rank of Assistant Commissioner / Under Secretary	500	625
	iii) Officer below the rank of Assistant Commissioner / Under Secretary or Group B Officer	400	500
	h) Senior Assistant/Assistant/Senior Stenographer/ Stenographer	400	500
	i) Senior Typist/ Typist/Data entry Operator/Junior Assistant	300	375
	j) Attender	200	300
4	Personal Establishment of Chief Secretary / Additional Chief Secretary		
	a) Personal Secretary to Chief Secretary / Additional Chief Secretary		
	i) Officer above the rank of Assistant Commissioner / Under Secretary	600	750
	ii) Officer of the rank of Assistant Commissioner / Under Secretary	500	625
	iii) Officer of the rank of Section Officer	400	500
	b) Personal Assistant /Assistant /Senior Assistant / Senior Stenographer / Stenographer	300	375
	c) Junior Assistant / Typist / Senior Typist	300	375
5	1) Personal Establishment of Principal Secretaries to Government / Secretaries / Special Secretaries / Additional Secretaries / Joint Secretary		
	a) Section Officer / Gazetted Personal Assistant	400	500
	b) Senior Stenographer / Stenographer / Personal Assistant / Senior Assistant / Assistant	300	375
	2) Personal Establishment of Deputy Secretaries Senior Stenographer / Stenographer / Personal Assistant / Senior Assistant/ Assistant	300	375
6	Clerk and other officials in the departments entrusted with heavy cash transactions	300	375
7	Clerk and other officials entrusted with heavy stores' transactions (specific sanction of Government to be obtained in fresh cases)		
	a) First Division Assistant (FDA)	300	375
	b) Second Division Assistant (SDA)	300	375
8	Selected staff posted for work under the Governor		
	a) ADC to Governor	800	1,000
	b) Security Officer to Governor	600	750

Table 7.13 Recommended Revision of Special Allowances of All Departments (Rs. per month)			
SN	Category of Post	Existing Rate	Recommended Rate
	c) Deputy Secretary	600	750
	d) Under Secretary	500	625
	e) Surgeon to Governor	800	1,000
	f) PA to Governor		
	i) Officer above the rank of Assistant Commissioner / Under Secretary	600	750
	ii) Officer of the rank of Assistant Commissioner / Under Secretary	500	625
	iii) Officer of the rank of Section Officer	400	500
	g) Section Officer	400	500
	h) House Superintendent – Group B	400	500
	House Superintendent – Group C	300	375
	i) Driver/Head Driver	400*	500*
	j) Senior Assistant /Assistant	400	500
	k) Junior Assistant	300	375
	l) Reserve Inspector	400	500
	m) Telephone Operator/ Compounder / Nurse	300	375
	n) Motor Cyclist	300	375
	o) Steward	300	375
	p) Group D	200	300
9	Karnataka State Judicial Department		
	(a) Judgment Writer	400	500
10	Karnataka Administrative Tribunal		
	a) Private Secretary cum Judgment Writer - Group B	500	625
	b) Judgment Writer / Junior Judgment Writer / Steno working in personal establishment of Chairman / Vice Chairman / Member - Group B	400	500
	c) Judgment Writer / Junior Judgment Writer / Steno working in personal establishment of Chairman / Vice Chairman / Member - Group C	300	375
11	Department of Religious and Charitable Endowments		
	Senior Professor working in Government Sanskrit College, Melukote who performs functions of Principal of the College (if they are on State Pay Scale and not on UGC Pay Scale)	500	625
12	Fire and Emergency Services Department		
	a) Chief Fire Officer (Group A)	600	750
	b) Commandant	600	750
	c) Divisional Fire Officer (Group B)	500	625
	d) Chief Instructor (Group B)	500	625
	e) Station Officer/Instructor (Group C)	300	375
	f) Sub-Officer (Group C)	300	375
	g) Assistant Sub-officer (Group C)	300	375
	h) Demonstrator (Group C)	300	375
	i) Leading Fireman (Group C)	300	375
	j) Fireman (Group C)	300	375
	k) Fireman Driver (Group C)	300	375
13	Forest Department		

Table 7.13 Recommended Revision of Special Allowances of All Departments (Rs. per month)			
SN	Category of Post	Existing Rate	Recommended Rate
	A) Staff in Working Plans, Development, Survey and Demarcation of Forest		
	1) District Forest Officer	500	625
	2) Technical Assistant to Conservator	500	625
	3) Sub-division Officer	500	625
	4) Ranger / Ranger Surveyor	500	750
	5) Forest Guard / Watcher	500	750
	B) Those working in forest areas		
	1) Deputy Range Forest Officer	500	1,000
	2) Forest Guard	500	1,000
	3) Forest Watcher	500	1,000
	4) Kavadis / Mahuth	500	1,000
	C) Frontline Staff of Wildlife Division		
	1) Range Forest Officer	3,500	4,000
	2) Deputy Range Forest Officer	3,500	4,000
	3) Forest Guard	2,700	3,200
	4) Group D	2,000	2,500
14	Karnataka Gazetteer Department		
	1) Senior Editor	500	625
	2) Editor	400	500
	3) Investigator	300	375
15	Health & Family Welfare Services / Medical Education Department		
	Staff employed in Hospitals on Leprosy work, field staff employed on National Malaria, Filaria and Tuberculosis Control Schemes		
	a) Health Officer Group A, Deputy Director, Malaria / Filaria / Leprosy and Medical Officer Central Leprosium	500	625
	b) Medical Officer - Malaria, Filaria, Tuberculosis, Plague, Leprosy	500	625
	c) Entomologist	400	500
	d) Scientific Assistant (Malaria)	300	375
	e) Senior Health Assistant (Male/Female)	300	375
	f) Entomologist – Malaria / Filaria	400	500
	g) Assistant Entomologist	400	500
	h) Laboratory Technician – Leprosy, Malaria / BCG Technician	300	375
	i) Junior Health Assistant (Male/Female)	300	375
	j) Junior Microscopist – Malaria	300	375
	k) Junior Laboratory Technician – Leprosy / Malaria / Filaria	300	375
	l) Medical Officer, KFD	500	625
	m) Physiotherapist – Leprosy	300	375
	n) Radiographers and X-ray Technician	300	375
16	Home Guards and Civil Defence Department		
	a) Head Constable	300	375
	b) Chief Armourer (Group C)	300	375
	c) Motor Cycle Dispatch Driver (Group C)	300	375
	d) Motor Cleaner (Group D)	200	300
17	Karnataka State Legislature		

Table 7.13 Recommended Revision of Special Allowances of All Departments (Rs. per month)			
SN	Category of Post	Existing Rate	Recommended Rate
	Personal Establishment of Speaker, Legislative Assembly / Chairman, Legislative Council / Leader of the Opposition, Legislative Assembly/Legislative Council		
	(a) Private Secretary		
	i. Officer above the Rank of Assistant Commissioner / Under Secretary	600	750
	ii. Officer of the rank of Assistant Commissioner / Under Secretary	500	625
	iii. Officer below the Rank of Assistant Commissioner or Under Secretary or Group B Officer	400	500
	1 A) Personal establishment of Speaker, Karnataka Legislative Assembly		
	a) Secretary to Speaker Group A Officer not below the rank of Deputy Secretary	600	750
	b) Officer on Special Duty to Speaker i. Officer above the rank of Assistant Commissioner / Under Secretary	600	750
	ii. Officer of the rank of Assistant Commissioner / Under Secretary	500	625
	iii. Officer below the rank of Assistant Commissioner or Under Secretary or Group B	400	500
	1B) Personal establishment of Deputy Speaker, Karnataka Legislative Assembly/ Deputy Chairman, Karnataka Legislative Council		
	(a) Private Secretary		
	i. Officer above the rank of Assistant Commissioner / Under Secretary	600	750
	ii. Officer of the rank of Assistant Commissioner / Under Secretary	500	625
	iii. Officer below the rank of Assistant Commissioner or Under Secretary or Group B	400	500
	(b) (i) Marshal	500	625
	(ii) Deputy Marshal	400	500
	(c) Other Staff		
	i. Senior Assistant / Assistant / Senior Stenographer / Stenographer	300	375
	ii. Junior Assistant / Senior Typist / Typist	300	375
	2. Personal Establishment of Government Chief Whip, Karnataka Legislative Assembly / Karnataka Legislative Council		
	a) Private Secretary		
	Officer above the rank of Assistant Commissioner and Under Secretary	600	750
	(b) Other Staff		
	(i) Senior Assistant / Assistant / Senior Stenographer / Stenographer	300	375
	(ii) Junior Assistant / Senior Typist / Typist	300	375
	3. Legislature Home		
	Group D official	200	300

Table 7.13 Recommended Revision of Special Allowances of All Departments (Rs. per month)			
SN	Category of Post	Existing Rate	Recommended Rate
18	Karnataka Lokayukta / Upalokayukta		
	(a) Private Secretary to Lokayukta / Upalokayukta		
	i. Officer above the rank of Assistant Commissioner / Under Secretary	600	750
	ii. Officer of the rank of Assistant Commissioner / Under Secretary	500	625
	(b) Personal Assistant		
	i. Personal Assistant – Group B	400	500
	ii. Personal Assistant – Group C	300	375
	(c) Staff engaged in field investigation:		
	i. Superintendent of Police	4,800	6,000
	ii. Deputy Superintendent of Police	4,200	5,250
	iii. Police Inspector	3,300	4,250
	iv. Sub-Inspector of Police	3,000	3,750
	v. Head Constable	2,000	2,500
	vi. Police Constable	1,700	2,250
	(d) Gazetted Assistant		
	(e) SDA working as Telephone Operator		
	(f) Staff working in Home office of Lokayukta / Upalokayukta		
	i. FDA First Division Assistant (FDA)	300	375
	ii. Second Division Assistant (SDA)	300	375
19	Police Department		
	i) SSB, CID and Finger Print Bureau		
	a) Superintendent of Police	600	Discontinue
	b) Deputy Superintendent of Police	600	Discontinue
	c) Police Inspector	500	Discontinue
	d) Sub-Inspector	400	Discontinue
	e) Head Constable	300	Discontinue
	f) Police Constable	300	Discontinue
	ii) Police Personnel working in District Special Branch		
	a) Inspector	400	Discontinue
	b) Assistant Sub-Inspector	300	Discontinue
	c) Head Constable	300	Discontinue
	d) Police Constable	300	Discontinue
	iii) Police personnel working in Bengaluru City Special Branch		
	a) Deputy Superintendent / Assistant Commissioner of Police	600	Discontinue
	b) Police Inspector	500	Discontinue
	c) Sub-Inspector	400	Discontinue
	d) Head Constable	300	Discontinue
	e) Police Constable	300	Discontinue
	iv) Police personnel working in Criminal Intelligence Bureau		
	a) Police Inspector	600	Discontinue
	b) Sub-Inspector	500	Discontinue
	c) Head Constable	300	Discontinue
	d) Police Constable	200	Discontinue
	v) Police Personnel working in State Intelligence Machinery		
	a) Superintendent of Police (Non-IPS)	3,000	3,750

Table 7.13 Recommended Revision of Special Allowances of All Departments (Rs. per month)			
SN	Category of Post	Existing Rate	Recommended Rate
	b) Deputy Superintendent of Police	2,500	3,250
	c) Police Inspector	2,000	2,500
	d) Sub-Inspector	1,500	2,000
	e) Head Constable	1,000	1,250
	f) Police Constable	800	1,000
	g) First and Second Division Assistant in the Office of the Deputy Inspector General (Intelligence & Railways) and Deputy Inspector General of Police	300	375
vi) Anti-Corruption Bureau			
1.	a) Superintendent of Police (Non-IPS)	4,800	Discontinue
	b) Deputy Superintendent of Police	4,200	Discontinue
	c) Police Inspector	3,300	Discontinue
	d) Head Constable	2,000	Discontinue
	e) Police Constable	1,700	Discontinue
2. Ministerial Posts:			
	a) Assistant Administrative Officer (AAO)	400	Discontinue
	b) Office Superintendent	300	Discontinue
	c) First Division Assistant		
	d) Second Division Assistant		
	e) Stenographer/ Typist		
vii) Corps of Detectives			
	a) Superintendent of Police (Non-IPS)	3,000	3,750
	b) Deputy Superintendent Police	2,500	3,250
	c) Circle Inspector and Auditor	2,000	2,500
	d) Sub-Inspector	1,500	2,000
	e) Head Constable	1,000	1,250
	f) Police Constable	800	1,000
viii) Police Personnel working in Anti Sabotage Check and Bomb Disposal Squad under State Intelligence wing			
	a) Superintendent of Police	3,000	Discontinue
	b) Deputy Superintendent of Police	2,000	Discontinue
ix) Police personnel posted by Police Department for Security of Vidhana Soudha			
	a) Police Inspector	2,000	Discontinue
	b) Police Sub Inspector	1,500	Discontinue
x) Police personnel deputed by the Police Department for Security of Vidhana Soudha and Vikasa Soudha			
	a) Head Constable	1,000	Discontinue
	b) Police Constable	800	Discontinue
xi) Teaching Staff in Police Training Institutions			
	a) Head Constable	4,000	Covered under Special Allowance – faculty on deputation
	b) Police Constable	4,000	
xii) Police Research Unit, CID			
	a) Superintendent of Police	600	Discontinue
	b) Deputy Superintendent of Police	500	Discontinue

Table 7.13 Recommended Revision of Special Allowances of All Departments (Rs. per month)			
SN	Category of Post	Existing Rate	Recommended Rate
	c) Police Inspector	400	Discontinue
	d) Sub-Inspector	300	Discontinue
	e) Police Constable	300	Discontinue
	xiii) Law Section		
	a) Deputy Superintendent of Police	500	Discontinue
	b) Police Inspector	400	Discontinue
	xiv) Civil Rights Enforcement Cell		
	a) Deputy Superintendent of Police	500	Discontinue
	b) Police Inspector	400	Discontinue
	c) Sub-Inspector	300	Discontinue
	d) Head Constable	300	Discontinue
	e) Constable		
	xv) Prohibition Control Intelligence Bureau (Permanent Establishment)		
	a) Police Constable	400	Discontinue
	b) Sub-inspector	300	Discontinue
	c) Head Constable		
	d) Police Constable		
	xvi) Radio Grid Staff		
	a) RI Inspector of Wireless	500	Discontinue
	b) Sub-Inspector	300	Discontinue
	c) Assistant Sub-Inspector		
	d) Head Constable		
	e) Police Constable		
	f) Senior Radio Mechanic		
	g) Junior Radio Mechanic		
	h) Electrician		
	xvii) Computer Wing, CID, Bengaluru		
	a) Superintendent of Police (Non-IPS)	600	Discontinue
	b) Deputy Superintendent of Police	500	Discontinue
	c) Police Inspector	400	Discontinue
	d) Sub-Inspector	300	Discontinue
	e) Head Constable		
	f) Police Constable		
	xviii) District Special Branch		
	Police Inspector – Mysuru, Bengaluru, Chitradurga, Shivamogga, Dharwad, Vijayapura, Ballari, Raichuru, Mangaluru, Belagavi, Kalaburagi, Karwara & Kodagu.	400	Discontinue
	xix) TG Mechanic, CAR	300	Discontinue
	xx) District Intelligence Bureau		
	a) Sub-Inspector	300	Discontinue
	b) Assistant Sub-Inspector		
	c) Head Constable		
	d) Police Constable		
	xxi) Driver/Motor Cycle Rider		
	a) Head Constable/Police Constable	300	Discontinue
	b) Driver Mechanic	300	Discontinue
	xxii) Watchers Organization Staff		

Table 7.13 Recommended Revision of Special Allowances of All Departments (Rs. per month)			
SN	Category of Post	Existing Rate	Recommended Rate
	a) Head Constable	300	Discontinue
	b) Police Constable	300	Discontinue
	xxiii) Armoury Allowance		
	a) Head Constable	300	Discontinue
	b) Police Constable	300	Discontinue
	xxiv) Mechanic		
	a) Head Constable Mechanic	300	Discontinue
	b) Police Constable Mechanic	300	Discontinue
	c) Police Constable Cleaner	300	Discontinue
	xxv) Gunmen in Chief Minister's/Minister's Office		
	a) Head Constable	300	Discontinue
	b) Constable	300	Discontinue
	xxvi) Forest Cell Squad		
	a) Deputy Superintendent of Police	600	Discontinue
	b) Police Inspector	400	Discontinue
	c) Sub-Inspector	300	Discontinue
	d) Head Constable		
	e) Police Constable		
	xxvii) Anti-Dacoity Squad		
	a) Superintendent of Police	600	Discontinue
	b) Deputy Superintendent of Police	500	Discontinue
	c) Police Inspector	400	Discontinue
	d) Sub-Inspector	300	Discontinue
	e) Head Constable		
	f) Police Constable		
	xxviii) Short-hand Reporter:		
	a) Chief Reporter (Group C)	300	375
	b) Short-hand Reporter (Group C)	300	375
	xxix) Station Writer		
	a) Head Constable	300	Discontinue
	b) Police Constable	300	Discontinue
	Government Orchestra/KARP Mounted Company:		
	a) Band Master (Group B)	300	600
	b) Assistant Band Master (Group C)	300	500
	c) Daffedar	300	500
	d) Musician Grade 1 (Group C)	300	500
	e) Musician Grade 2	300	500
	xxx) Police Driver if posted to Home Department in the personal establishment of ACS / Principal Secretary / Secretary / Joint Secretary / Deputy Secretary	300	Discontinue
	xxxi) Police personnel deputed to Anti-Naxalite Force and Police personnel working in Internal Security Division		
	a) Superintendent of Police	8,000	8,800
	b) Deputy Superintendent of Police/Assistant Commandant	7,000	7,700
	c) Police Inspector, RPI	6,000	6,600
	d) Sub-Inspector, RSI	5,000	5,500

Table 7.13 Recommended Revision of Special Allowances of All Departments (Rs. per month)				
SN	Category of Post		Existing Rate	Recommended Rate
	e) Assistant Sub-Inspector		4,000	4,400
	f) Head constable, AHC		4,000	4,400
	g) Constable, APC		4,000	4,400
	h) Follower		3,000	3,300
	xxxii) Ministerial employee working in ANF and ISD			
	a) Stenographer/Reporter		1,250	1,600
	b) First Division Assistant		1,250	1,600
	c) Second Division Assistant		1,000	1,250
	d) Typist		1,000	1,250
	xxxiii) Protection of Civil Rights			
	a) Deputy Superintendent of Police		500	625
	b) Police Inspector		400	500
	c) Sub-Inspector		300	375
	d) Head Constable		300	375
	e) Constable		300	375
20	Printing, Stationery and Publications Department			
	a) Lino / Mono Operator, Government Press, Bengaluru	2 posts	100	300
	b) Compositor	2 posts	100	300
	c) Head Type Caster	1 post	100	Discontinue
	d) Head Type Mono Caster	3 posts	100	Discontinue
21	Prisons and Correctional Services Department			
	a) District Surgeon working as Medical Officer at Central Prison, Bengaluru, District Surgeon working as visiting Medical Officer at Central Prisons, Belagavi, Kalaburagi, Ballari.		600	750
	b) District Surgeon working as Visiting Medical Officer at District Prisons Class-1 and 2 and District Head Quarter Sub-Jails		600	750
	c) Assistant Surgeon working as visiting Medical Officer of District Prison Class-1 or Class-2 of District Head Quarter Sub- Jail		500	625
	d) Assistant Surgeon working as visiting Medical Officer of the Taluk Sub-Jails		500	625
	e) Motor Cycle Dispatch Driver		300	375
22	Karnataka Public Service Commission			
	a) Private Secretary to Chairman (Group B)		500	625
	b) Personal Assistant to the Chairman and Members			
	i. Personal Assistant (Group B)		500	625
	ii. Personal Assistant (Group C)		400	500
23	Karnataka Government Secretariat			
	1) DPAR & DCA (Cabinet Section)			
	a) Joint Secretary / Deputy Secretary		600	750
	b) Personal Secretary Grade-II		500	625
	c) Cabinet Assistant (Section Officer)		400	500
	d) Senior Assistant / Assistant		300	375

Table 7.13 Recommended Revision of Special Allowances of All Departments (Rs. per month)			
SN	Category of Post	Existing Rate	Recommended Rate
	e) Senior Stenographer / Stenographer	300	375
	f) Junior Assistant	300	375
	g) Senior Typist / Typist	300	375
	h) Attender	200	300
	2) DPAR (IRLA)		
	a) Under Secretary - 1 post	500	625
	b) Section Officer - 1 post	400	500
	c) Senior Assistant - 2 posts	300	375
	d) Accounts Superintendent - 1 post	300	375
	e) Assistant - 1 post	300	375
	f) Junior Assistant - 1 post	300	375
	g) Stenographer - 1 post	300	375
	h) Cashier - 1 post	300	375
	i) Technical Assistant - 1 post	300	375
	j) Dalayat - 1 post	200	300
	3) DPAR (Accounts-1)		
	a) Under Secretary - 1 post	500	625
	b) Section Officer Accounts A, B, C & Cash Section - 4 posts	400	500
	c) Senior Assistant Accounts A, B, C & Cash Section - 7 posts	300	375
	d) Assistant Accountants A, B, C & Cash Section - 12 posts	300	375
	e) Senior Typist / Typist, Accounts A, B & Cash Section - 4 posts	300	375
	f) Senior Assistant working as Cashier	300	375
	g) Junior Assistants entrusted with work related to HBA/MCA mortgage deeds, etc. - 3 posts	300	375
	h) Jamedar - 1 post	200	300
	i) Jamedar, Cash Section - 1 post	200	300
	j) Dalayat Cash Section - 1 post	200	300
	4) DPAR (Accounts-2(1))		
	a) Under Secretary - 1 post	500	625
	b) Section Officer - 1 post	400	500
	c) Senior Assistant - 3 posts	300	375
	d) Assistants - 2 posts	300	375
	e) Junior Assistant - 2 posts	300	375
	f) Typist - 1 post	300	375
	g) Dalayat / Jamedar - 1 post	200	300
	h) Dalayat / Jamedar (Cash Section)	200	300
	5) DPAR (Accounts-2(2) EGIS Section)		
	a) Section Officer - 1 post	400	500
	b) Senior Assistant - 1 post	300	375
	c) Assistant - 1 post	300	375
	d) Junior Assistant - 1 post	300	375
	e) Typist - 1 post	300	375
	f) Dalayat - 1 post	200	300
	6) DPAR (Accounts-2(3) Budget and ADA)		

Table 7.13 Recommended Revision of Special Allowances of All Departments (Rs. per month)			
SN	Category of Post	Existing Rate	Recommended Rate
	a) Section Officer - 1 post	400	500
	b) Senior Assistant - 1 post	300	375
	c) Assistant - 1 post	300	375
	d) Junior Assistant - 1 post	300	375
	e) Typist - 1 post	300	375
	f) Dalayat/Jamedar - 1 post	200	300
	g) Dalayat/Jamedar (Cash Section) - 1 post	200	300
	7) DPAR (Executive)		
	a) Supervisor	300	375
	b) Receptionist – Assistant/Junior Assistant	300	375
	c) Setter, Multigraph Section	200	300
	d) Security Officer	200	300
	e) Section Officer, General Dispatch Section	400	500
	f) Assistant, General Dispatch Section	300	375
	g) Junior Assistant, General Dispatch Section	300	375
	8) DPAR (Protocol)		
	a) Additional Secretary / Joint Secretary /Deputy Secretary - 1 post	600	750
	b) Under Secretary - 3 posts	500	625
	c) Section Officer in DPAR (General A)	400	500
	d) Senior Assistant in DPAR (General A) - 3 posts	300	375
	e) Assistant in DPAR (General A) - 1 post	300	375
	f) Group D in DPAR (General A) - 3 posts	200	300
	9) Finance Department (Computer Cell)		
	a) Special Officer - 1 post	600	750
	b) Under Secretary - 1 post	500	625
	c) Section Officer - 1 post	400	500
	d) Senior Assistant - 1 post	300	375
	e) Assistant - 2 posts	300	375
	f) Stenographer / GPA - 2 posts	300	375
	g) Assistant Statistical Officer	300	375
	10) Karnataka Government Secretariat Library		
	a) Librarian		
	Group A	500	625
	Group B	400	500
	b) Attender - 1 post	200	300
	11) Law Department		
	Staff of Cauvery Water Dispute Cell		
	Group A	3,000	3,750
	Group B	2,000	2,500
	Group C	1,500	2,000
	Group D	800	1,000
	12) Government Guest Houses		
	a) Special Officer	500	625
	b) Group D Employee	200	300
24	Tribal Welfare Department		
	a) Tribal Welfare Inspector	300	375
	b) Tribal Welfare Mid-wife	300	375

Table 7.13 Recommended Revision of Special Allowances of All Departments (Rs. per month)			
SN	Category of Post	Existing Rate	Recommended Rate
25	Water Resources Department		
	a) Staff of Cauvery Water Dispute Wing		
	b) Staff of Krishna Godavari Water Dispute Wing		
	Group A	3,000	6,000
	Group B	2,000	4,000
	Group C	1,500	2,000
	Group D	800	1,000
26	Women and Child Welfare, Empowerment of Differently Abled and Senior Citizens Department		
	a) Superintendent, Special School	300	375
	b) Hindi Teacher, Special School	200	300
	c) Music Teacher, Special School	200	300
	d) Graduate Assistant, Special School	200	300
	e) Teacher and Craft Teacher including Braille Compositor, Special School	200	300
27	Staff attached to Inquiry Commissions, Committees, etc.		
	Group A	600	750
	Group B	500	625
	Group C	400	500
	Group D	200	300
28	Animal Husbandry and Veterinary Services Department		
	a) From Veterinary Officer to Joint Director cadres	1,000	1,250
	b) Para Veterinarians - Livestock Development Officer, Livestock Officer, Senior Veterinary Inspector, Veterinary Inspector and Veterinary Assistant	500	625
29	Cooks Working in Government Institutions	300	375
30	Pourakarmikas / Sanitary Workers of Urban Local Bodies	300	500
31	Special Allowances Specific to Police Department		
	i) Hardship Allowance		
	a) Follower	2,000	2,500
	b) Police Constable	3,000	3,750
	c) Police Head Constable	2,000	2,500
	d) Assistant Sub-Inspector	2,000	2,500
	e) Police Sub-Inspector	2,000	2,500
	ii) Special Allowance to Police Inspector	1,000	1,250
	iii) Special Allowance in lieu of free ration		
	Police Sub-Inspector & below cadres	400	500
	iv) Weekly-off Allowance		
	Followers, Police Constables & Head Constables	200	300
	v) Transport Allowance		
	a) Followers	600	750
	b) Police Constable	600	750
	c) Police Head Constable	600	750
	d) Assistant Sub-Inspector	600	750
	e) Police Sub-Inspector	600	750

Table 7.13 Recommended Revision of Special Allowances of All Departments (Rs. per month)			
SN	Category of Post	Existing Rate	Recommended Rate
32	Special Allowances Specific to Fire and Emergency Services		
	i) Hardship Allowance		
	a) Fireman	1,000	2,000
	b) Leading Fireman / Fireman Driver / Driver Mechanics	1,000	2,000
	c) Assistant Fire Station Officer	1,000	2,000
	d) Fire Station Officer	1,000	2,000
	ii) Special Allowance in lieu of free ration		
	Fireman, Leading Fireman / Fireman Driver / Driver Mechanics, Assistant Fire Station Officer	400	500
33	Special Allowances Specific to Prisons and Correctional Services Department		
	i) Hardship Allowance		
	a) Warders	1,000	2,000
	b) Head Warders	1,000	2,000
	c) Assistant Jailors	1,000	2,000
	d) Jailors	1,000	2,000
	ii) Special Allowance in lieu of free ration		
	Jailors & below cadre	400	500
34	Allowances to Officers of Prosecution and Litigation Department		
	1. Robe Allowance		
	Various Categories of Prosecution officers	250 p.m. (Rs.3,000 p.a.)	Consolidate Rs.15,000 per month
	2. Non-Practicing Allowance		
	Various categories of Prosecution officers	10,000	
	3. Telephone Allowance		
	Various categories of Prosecution officers	750	
	4. Journals Allowance		
	Various categories of Prosecution officers	500	
* In these cases, Special Duty Allowance is provided in addition to Special Allowance attached to the post of the driver.			

H. Special Allowance to Medical Officers, Veterinary Officers

40. Medical Officers including dentists in the Health and Family Welfare Department have been receiving Special Allowance. This allowance is also available to medical professionals in the Employees' State Insurance Department (ESI). Special allowance was also introduced to doctors in AYUSH department during 2019. On 21.12.2020, government revised the rates of Special Allowance for medical officers and dentists of H&FW department and on 27.07.2021 for medical officers in ESI department. Subsequently, the government sanctioned special allowance to veterinary officers in Department of Animal Husbandry & Veterinary Sciences at 25% of the rate of special allowance paid to doctors in AYUSH department.

41. Since special allowances for medical officers and dentists have been revised very recently by the Government, the Commission is of the view that there is no need to further revise this allowance at this point in time. No representations have been received in this regard in any case.
42. With regard to ESI department, it was brought to the notice of the Commission that earlier special allowance was being given to ESI doctors of all categories on par with doctors of H&FW department. In view of COVID-19 pandemic, special allowance was enhanced for all doctors of H&FW department. However, in respect of ESI department, special allowance was enhanced only for super-speciality doctors in the service range of 13-20 years and 20-25 years from July 2021. Enhanced special allowance was not extended to doctors with post graduate degree / diploma in the service range of 0-6 years and to those with super-speciality in the service range of 0-6 years, 6-13 years and more than 25 years of service. This has been clearly brought out in Table 7.14. The aggrieved ESI doctors represented to the Commission that they were denied enhancement of the special allowance as per the Government Order dated 27.07.2021 even though they were receiving the same quantum of special allowance as doctors in Health and Family Welfare Department prior to this enhancement.
43. Clearly, there is an anomaly here. Also, no reason has been cited by the ESI department as to why certain postgraduate/diploma and super-speciality doctors of the department have been denied enhancement of special allowance when government order in this regard for doctors of H&FW department was being extended to the ESI department. There is perhaps need for the Labour Department to inquire into this to see if this was deliberately done. Meanwhile, the Commission recommends the rectification of this anomaly and grant of special allowance to the doctors in ESI department on par with doctors of H&FW department in the manner indicated at Table 7.14. It may be mentioned here that during deliberations with the Commission, the Labour Department has also supported the demand made by the aggrieved doctors.
44. Doctors of AYUSH department have represented before the Commission that injustice has been done to them by denying them the higher special allowance that was given to medical officers and dentists by the Government Order of 21.12.2020. The said order, we note, states very clearly that the increase in allowance given to doctors of H&FW Department was in recognition of their efforts in fighting the COVID-19 pandemic and was a means to motivate them. This was contested by the AYUSH doctors who stated that they too had

worked with equal dedication during the pandemic and that it was not fair to exclude them from the benefit. We find that there is merit in the arguments made by the AYUSH doctors. However, since government seems to have taken a conscious decision to limit the benefit to medical doctors only, the Commission recommends that the request of AYUSH doctors be considered favorably by the State Government and some additional benefit provided.

45. Veterinary officers of the Animal Husbandry & Veterinary Sciences Department have also made a representation before the Commission regarding the special allowance being given to them and have sought parity with medical doctors. It was argued before the Commission by the Veterinary Services Officers' association that in terms of qualifications and arduousness of their work and the requirement to work round-the-clock, their duties are similar to that of medical doctors and that it is unfair to deny them equal benefits. The Commission finds some merit in their arguments and recommends that the special allowance admissible to them be enhanced to 50% of that admissible to AYUSH doctors from the existing 25%.

46. The recommended special allowance to medical and veterinary officers / doctors in different departments are listed out in the Table 7.14.

Table 7.14 Special Allowances to Medical and Veterinary Officers / Doctors (Rs. per month)			
SN	Department / Medical Officers / Doctors	Existing Rate	Recommended Rate
1	Health and Family Welfare Department		
	i) Years of Service – 0 to 6 years		
	a) Doctors with MBBS/BDS qualification	30,500	No Change
	b) Doctors with Post Graduate Degree /Diploma	55,500	No Change
	c) Doctors with Super Speciality	64,500	No Change
	ii) Service – 6 to 13 years		
	a) Doctors with MBBS/BDS qualification	37,500	No Change
	b) Doctors with Post Graduate Degree /Diploma	64,500	No Change
	c) Doctors with Super Speciality	73,500	No Change
	iii) Service – 13 to 20 years		
	a) Doctors with MBBS/BDS qualification	44,500	No Change
	b) Doctors with Post Graduate Degree /Diploma	75,500	No Change
	c) Doctors with Super Speciality	83,500	No Change
	iv) Service – 20 to 25 years		
	a) Doctors with MBBS/BDS qualification	52,500	No Change
	b) Doctors with Post Graduate Degree /Diploma	83,500	No Change
	c) Doctors with Super Speciality	93,500	No Change
	v) Service – more than 25 years		

Table 7.14 Special Allowances to Medical and Veterinary Officers / Doctors (Rs. per month)			
SN	Department / Medical Officers / Doctors	Existing Rate	Recommended Rate
	a) Doctors with MBBS/BDS qualification	60,500	No Change
	b) Doctors with Post Graduate Degree /Diploma	93,500	No Change
	c) Doctors with Super Speciality	1,03,500	No Change
2	Employee State Insurance Department (ESI)		
	i) Service – 0 to 6 years		
	a) Doctors with MBBS/BDS qualification	30,500	No Change
	b) Doctors with Post Graduate Degree /Diploma	42,600	55,500
	c) Doctors with Super Speciality	50,800	64,500
	ii) Service – 6 to 13 years		
	a) Doctors with MBBS/BDS qualification	37,500	No Change
	b) Doctors with Post Graduate Degree /Diploma	64,500	No Change
	c) Doctors with Super Speciality	52,100	73,500
	iii) Service – 13 to 20 years		
	a) Doctors with MBBS/BDS qualification	44,500	No Change
	b) Doctors with Post Graduate Degree /Diploma	75,500	No Change
	c) Doctors with Super Speciality	83,500	No Change
	iv) Service – 20 to 25 years		
	a) Doctors with MBBS/BDS qualification	52,500	No Change
	b) Doctors with Post Graduate Degree /Diploma	83,500	No Change
	c) Doctors with Super Speciality	93,500	No Change
	v) Service – more than 25 years		
	a) Doctors with MBBS/BDS qualification	60,500	No Change
	b) Doctors with Post Graduate Degree /Diploma	93,500	No Change
	c) Doctors with Super Speciality	58,400	1,03,500
3	Department of AYUSH		
	i) Service – 0 to 6 years		
	a) Doctors with BAMS / BUMS /BHMS / BNYS qualification	21,000	Request of AYUSH doctors to consider extending the benefits extended to Doctors of H & FW Department in the Government Order dtd. 21.12.2020 may be considered favorably by the State Government and some additional benefit be provided
	b) Doctors with Post Graduate Degree	42,000	
	ii) Service – 6 to 13 years		
	a) Doctor with BAMS / BUMS /BHMS / BNYS qualification	22,000	
	b) Doctors with Post Graduate Degree	43,700	
	iii) Service – 13 to 20 years		
	a) Doctors with BAMS / BUMS /BHMS / BNYS qualification	23,000	
	b) Doctors with Post Graduate Degree	44,800	
	iv) Service – more than 20 years		
	a) Doctors with BAMS / BUMS /BHMS / BNYS qualification	23,000	

Table 7.14 Special Allowances to Medical and Veterinary Officers / Doctors (Rs. per month)			
SN	Department / Medical Officers / Doctors	Existing Rate	Recommended Rate
	b) Doctors with Post Graduate Degree	44,800	
4	Department of Animal Husbandry and Veterinary Sciences		
	a) Veterinary Doctor with BVSc Degree		The special allowance admissible to veterinary doctors may be enhanced to 50% of that being given to AYUSH doctors as against present 25% at any point of time.
	i) Service – 0 to 6 years	5,250	
	ii) Service – 6 to 13 years	5,500	
	iii) Service – 13 to 20 years	5,750	
	iv) Service – more than 20 years	5,750	
	b) Veterinary Doctor with Post Graduate degree & Ph.D.		
	i) Service – 0 to 6 years	10,500	
	ii) Service – 6 to 13 years	10,925	
	iii) Service – 13 to 20 years	11,200	
	iv) Service – more than 20 years	11,200	

I. Charge Allowance

47. Charge allowance, be it for independent charge or for holding an additional charge, is paid to a government employee for discharging the additional responsibility of another post, equivalent or higher.
48. The State Government has recently revised the Charge Allowance to 15% of the basic pay of the government employee. The Commission recommends continuation of charge allowance of 15% even in the revised pay scale, under the existing terms and conditions.

J. Deputation Allowance / Foreign Service Allowance

49. This allowance is paid to State Government employees who are on foreign service and receive their pay with the sanction of government from a source other than the Consolidated Fund of the State. They are entitled for Deputation Allowance / Foreign Service Allowance of 5% of basic pay subject to a maximum of Rs.200 per month. This allowance was last revised in 1988.
50. The Commission recommends continuation of the existing rate of Deputation Allowance / Foreign Service Allowance at 5% of basic pay, with an enhancement of the maximum limit to Rs.2,000 per month, under the existing terms and conditions.

Other Allowances

K. Medical Allowance

51. A flat rate allowance of Rs.200 per month is presently being paid to Group C and D employees towards outpatient medical expenses. A representation has been made to the Commission by KSGEA to increase this amount to Rs.1,000 per month. The Commission finds that such an allowance exists in the neighboring states of Tamil Nadu at Rs.300 per month, Andhra Pradesh at Rs.500 per month and Telangana at Rs.600 per month. Keeping this in view, the Commission recommends enhancement of this allowance to Rs.500 per month for Group C & D employees.

L. Out of State Allowance

52. Presently, Out of State allowance is paid to employees working in State Government offices in New Delhi at a rate of 35% of basic pay and at other places outside the State at a rate of 10% of basic pay.
53. The Commission recommends continuation of Out of State allowance at 35% in the revised basic pay in New Delhi with the existing terms and conditions.
54. The Commission also recommends enhancement to 15% of the revised basic pay, at other places outside the State with the existing terms and conditions.

PART-3**SPECIAL ALLOWANCE FOR TRAINING****M. Special Allowances to Employees Posted / Deputed as Faculty to Training****Institutions**

55. The 6th SPC had recommended an incentive in the form of substantially enhanced special allowance, roughly corresponding to 15% of basic pay, for employees deputed to work as faculty members in training institutions. This was to incentivize outstanding employees to join training and academic institutions as faculty members. The ultimate objective was to enable quality training by talented persons in these institutions.
56. This Commission is of the view that high priority needs to be given for training government employees and recommends that the existing special allowance be enhanced by 25% for the employees deputed or posted as faculty members to all government training institutions as detailed in Table 7.15 below. During its interaction with Director General, Administrative Training Institute (DG, ATI), Mysuru, the Commission got the impression that posting of qualified and talented employee to training institutions is not being given the requisite priority nor the importance that it merits. The Commission feels that it may be useful for the DPAR to assess the impact of this incentive on the quality of training and also to more effectively use this incentive to ensure that employees of required talent are posted to training institutions and allowed to complete at least a three-year tenure.
57. The Commission also observed time and again that many departments, including the Police Department, were not aware of the existence of this allowance at all. Department heads must take immediate cognisance of this benefit and ensure that training institutions in their jurisdiction get the best faculty possible.
58. This allowance would be applicable only to government employees on deputation or posting to these institutions and not to faculty members recruited directly by the institutions.

Table 7.15			
Special Allowance to Employees Posted / Deputed as Faculty to Training Institutions			
(in Rs. per month)			
SN	Category	Special Allowance	
		Existing	Proposed
1.	Group A	8,000	10,000
2.	Group B	6,000	7,500
3.	Group C	4,000	5,000

PART – 4**ALLOWANCES FOR DIFFERENTLY ABLED EMPLOYEES**

59. As on 31.03.2023, there were 12,520 differently abled employees in the State Government and the following allowances or benefits are available to them at present.

- Conveyance allowance to blind and orthopedically challenged employees.
- Subsidy for purchase of motorised / mechanised vehicles by employees having locomotor disability.
- Education allowance to differently abled children of State Government employees.

60. The Commission has received a large number of demands and suggestions from associations of differently abled employees and individual employees seeking further benefits, many of which are outside the scope of this Commission's terms of reference but have been listed here for the information and attention of the State Government. The prominent demands are:

- Extend Conveyance Allowance to all benchmark disability persons as done in Government of India instead of only to blind and orthopedically challenged persons.
- Add dearness allowance component to basic pay for calculation of conveyance allowance.
- Designate Drawing and Disbursement Officer (DDO) as the sanctioning authority for conveyance allowance instead of Head of the Department, to avoid delays.
- Ensure that differently abled employees are not subject to avoidable administrative procedures to establish their disability once they are given unique disability identification card (UDID) by the Department of Empowerment of Persons with Disabilities in the Ministry of Social Justice and Empowerment, Government of India.
- Extend special allowance to women employees with disability to take care of their non-disabled children as provided in Government of India.
- Introduce flexi-hours by allowing Aadhar Enabled Biometric Attendance (AEBA), including lunch hour in calculating the total working hours in a day and providing exemption from compensatory working hours under special circumstances.
- Provide e-attendance facility to blind employees wherever AEBA is in vogue.
- Extend the benefit of pension to the staff of schools for differently abled persons recognized and aided by the government.
- Establish welfare committees for the differently abled in all departments.

- Sanction need-based special leave of 4 days in a calendar year for differently abled employees and employees having differently abled children to undergo medical tests/ counselling / adaptability to assistive aids and so on.
- Extend paid holiday of up to 3 months for training in use of laptops, digital assistants, AI-powered smart glasses and other equipment that will help them in day-to-day office work.
- Take into account age relaxation given at the time of recruitment in the calculation of pensionary benefits.
- Permit use of personal vehicles while availing LTC considering the difficulties faced by persons with benchmark disabilities in relaxation of extant rules.
- Enhance transfer grant for differently abled employees to 1.5 times of that which is available for other employees.
- Re-establish parity of pay scales between primary school teachers of the Department of School Education and Literacy and teachers recruited for special schools for persons with benchmark disabilities under the Directorate of Empowerment of Differently Abled and Senior Citizens, which was prevailing earlier.

N. Recommendations

61. The Commission has examined the various demands and representations and the following recommendations are made:

- Conveyance allowance to be extended to all differently abled employees as has been done by Government of India instead of restricting it to blind and orthopedically challenged employees only. Since the quantum of conveyance allowance would automatically increase with the upward revision of the pay scale, the Commission recommends continuation at the present rate of 6% along with the following procedural changes;
 - Non insistence on production of another medical certificate for claiming conveyance allowance as these persons are recruited under the provisions of the Rights of Persons with Disabilities Act, 2016.
 - Concerned Drawing and Disbursement Officer (DDO) to be made the sanctioning authority for conveyance allowance for the same reason as above.
- Education allowance for differently abled children of all government employees to be enhanced from the existing Rs.1,000 to Rs.2,000 per month per child subject to the existing terms and conditions.

- The recommendation of 6th SPC for providing with laptops, digital assistants, AI-powered smart glasses and other such devices at workplace is reiterated with a view to enhancing efficiency and convenience of differently abled employees at work.
- An interest-free advance of Rs.50,000 or the cost of equipment whichever is lower, recoverable in 10 monthly installments to be provided to encourage differently abled employees to acquire such equipment for their personal use.
- Existing subsidy of 30% of the cost of vehicles, specially designed for differently abled employees, subject to a maximum of Rs.40,000 to be enhanced to 40% and Rs.60,000 respectively with same terms and conditions in view of the increased cost of vehicles.

62. Further, the Commission recommends favorable consideration by the State Government of the requests for extension of flexi-hours for differently abled employees in all offices, the introduction of Aadhar Enabled Biometric Attendance (AEBA) for differently abled employees and adoption of adequate measures for the quick redressal of the grievances of differently abled employees.

PART-5

LOANS AND ADVANCES

63. Governments, both at the centre and the states have put in place a whole gamut of loans and advances for their employees. When salaries and savings were low and banks and commercial lending agencies did not lend monies easily, these advances typically helped the employee to meet large expenditures, either for a social event or for the purchase of a consumer good. The advances that are prevalent today and our recommendations on them are given below:

O. Festival Advance

64. The Commission notes that the Government has recently enhanced the quantum of festival advance from the existing Rs.10,000 to Rs.25,000. This advance is interest-free and repayable in 10 monthly installments. Considering the fact that this advance has been revised very recently, the Commission is of the view that no change is required.

P. Motor Vehicle Advance

Advance for purchase of Car

65. Currently, an employee drawing a basic pay of Rs.67,550 or more is eligible for an advance of up to 16 months of basic pay subject to a maximum of Rs.3 lakh for the purchase of a car. This advance is given at an interest rate of 12.50% per annum. The principal is repayable in 100 months and interest in 20 months.

66. The Commission recommends that the advance be retained at 16 months of the basic pay as revised, subject to a revised maximum of Rs.6 lakh for vehicles with internal combustion (IC) engines under the existing terms and conditions.

67. In order to promote the use of electric vehicles, the Commission recommends an enhanced quantum of advance for electric vehicles subject to a maximum of Rs.10 lakh, with the same eligibility and repayment terms as applicable to vehicles with IC engines.

Advance for Motor Cycle / Scooter

68. Currently, an employee drawing a basic pay of Rs.34,300 or more is eligible for an advance of up to 8 months of basic pay subject to a maximum of Rs.50,000 for the purchase of a motor cycle / scooter at an interest rate of 11.50% per annum. The principal is repayable in 60 months and interest in 12 months.

69. The Commission recommends that the advance be retained at 8 months of the basic pay as revised, subject to a revised maximum of Rs.80,000 for 2-wheelers with IC engines under the existing terms and conditions.

70. The Commission also recommends an enhanced quantum of advance for the purchase of electric 2-wheelers subject to a maximum of Rs.1.25 lakh, with the same eligibility and repayment terms as applicable to 2-wheelers with IC engines.

Advance for purchase of Bicycle / e-Bicycle

71. Currently, an employee drawing a basic pay of Rs.28,950 or more is eligible for an advance of up to 20 months of basic pay subject to a maximum of Rs.3,000 for the purchase of a bicycle at an interest rate of 9.00% per annum. The principal is repayable in 20 months and interest in 10 months.
72. The Commission recommends that the advance be retained at 20 months of basic pay as revised subject to a maximum of Rs.10,000 for a bicycle under the existing terms and conditions.
73. The Commission also recommends an enhanced quantum of advance for the purchase of electric bicycles subject to a maximum of Rs.30,000 with the same eligibility and repayment terms as applicable to bicycles.

Q. Computer Advance

74. Currently, an employee drawing a basic pay of Rs.39,800 or more is eligible for an advance for the purchase of a computer of up to 72 months of basic pay subject to a maximum of Rs.40,000 or the cost of computer whichever is less at an interest rate of 8.50% per annum. The principal is repayable in maximum of 72 months and interest in maximum of 28 months.
75. The Commission recommends that the advance be retained at 72 months of basic pay as revised subject to a revised maximum of Rs.60,000 and the principal made repayable in maximum of 36 months and interest in maximum 12 months.

R. Solar Water Heater Advance, Solar Cooker Advance, Moped Advance and Motor Vehicle Repair Advance, Equipment Advance

76. The Commission recommends the discontinuation of these advances.

S. House Building / House Purchase Advance

77. Currently employees are eligible for House Building / House Purchase Advance of 70 months' of basic pay subject to a maximum of Rs.40 lakh for Group A employees and Rs.25 lakh for other employees at an interest of 8.50% per annum. The principal is repayable in 180 months (maximum of) and interest in 60 months (maximum of).
78. The Commission recommends that the advance be retained at 70 months' basic pay as revised subject to a maximum of Rs.65 lakh for Group A employees and to Rs.40 lakh for other employees under the existing terms and conditions.

PART-6

LEAVE RELATED BENEFITS

79. State Government employees are granted 30 days of earned leave every year. They can encash 15 days of earned leave every year and also accumulate up to 300 days earned leave till retirement. The Commission has received representations from several employees' associations and individual employees seeking an increase in the limit of earned leave accumulation from 300 to 400 days and also the benefit of encashment to 30 days of leave in a given year instead of the present limit of 15 days.
80. The Commission is of the view that any further increase in the encashable component of earned leave would go against the purpose of earned leave itself. Therefore, the Commission does not recommend any change in the prevailing limits for the accumulation of earned leave and encashment. It may be mentioned here that the accumulation limit of 300 days and encashment facility of 15 days in a year is similar to the pattern existing in most of the neighboring States.
81. State Government teachers and lecturers serving in vacation departments have requested that they may be treated on par with employees serving in non-vacation departments and be provided with all leave facilities available to the latter on the grounds that they perform various duties including invigilation and evaluation of examination papers during the vacation period and are deprived of the benefits of vacation. The Commission has looked into this demand and is of the view that this request cannot be accepted as these employees are suitably compensated for the extra work done during the vacation period.

T. Leave Travel Concession (LTC)

82. At present LTC facility is available to government employees to undertake journeys to any place in India, twice in their entire service in 2 block periods. The first block is from the 1st year to the 15th year of service and the second from the 16th year of service to the date of superannuation or the date of cessation of service.
83. Employees' associations and individual employees have represented to the Commission that LTC facility be enhanced from twice in one's entire service to once in every 4 years and also to provide daily allowance during LTC period similar to the one being provided to officials while on official tour.

84. The Commission recognizes that employees should be encouraged to make use of the LTC facility. Therefore, it recommends an increase of LTC facility from two times to three times during one's service, with the first block starting from the 1st year to the 10th year of service, second from the 11th year to the 20th year and the third from the 21st year to the date of superannuation or the date of cessation of service.
85. The Commission however does not find merit in the demand for daily allowance on LTC travel since daily allowance is given to employees for the period spent while on travel on duty and LTC travel cannot be treated on par with the duty period. Such an allowance does not exist either in the Government of India or any other state.

U. Caregiver Leave

86. The Commission cannot over-emphasize the need for the government to be a model employer and to encourage inclusivity wherever possible. It may also be useful for the State Government to keep abreast of good practices in the centre and other states in the matter of allowances and incentives that encourage inclusion and greater participation of the disadvantaged in government.
87. One such initiative that the Commission has taken note of is the one-year caregiver leave with 40% salary proposed by the pay revision commission of Kerala in order to enable employees to take care of bedridden elders of the immediate family and unwell children below the age of 3 years. The leave is sanctioned subject to certain conditions, the primary one being that a certificate from a recognized doctor is submitted with the application for leave.
88. Increasingly, taking care of parents or parents-in-law or elders in the family or toddlers suffering from serious illness is becoming a problem particularly in urban areas where the proportion of nuclear families is steadily increasing. Government employees who face this unfortunate situation tend to be distracted from their duties as a result, apart from the fact that they are also not able to provide undivided attention to caregiving.
89. The Commission recommends that State Government may also introduce caregiver leave with the following terms and conditions:
- The leave may be availed by employees, irrespective of gender, twice in their entire service.

- A maximum of 180 days (6 months) of caregiver leave may be made available in the entire service.
- During the leave period, employees would be entitled to 50 percent of their regular pay that was being drawn immediately before proceeding on leave.
- In each instance of caregiver leave, the minimum leave period would not be less than 1 month, and maximum more than 3 months at a stretch.
- Employees who take caregiver leave in a particular year, will not be eligible for leave encashment that year.
- There will be no provision to encash unutilized caregiver leave.
- Caregiver leave cannot be merged with any other type of leave or deducted from the account of any other type of leave.
- Details of the leave availed would be entered in the service register by the competent authority.

90. These terms and conditions have been listed out by us only for the purpose of illustration. While we recommend caregiver leave for State Government employees, the actual manner of its implementation and the terms and conditions may be finalized by the government.

V. Maternity Leave Benefits

91. The Maternity Benefit Act, 1961 provides central and state government women employees maternity leave for a total period of 26 weeks during pregnancy and delivery of the child with a provision to take leave 8 weeks prior to the date of delivery and extend it up to a total of 26 weeks after delivery. This benefit is available to female employees while in service. However, a female employee who delivers a child before joining service does not get this benefit even though she is a lactating mother at the time of joining service.

92. The Commission feels that it will be an inclusive measure to extend the benefit to such female employees as have delivered a child before joining service and at the time of joining service are in the postnatal care phase. Therefore, it recommends that maternity leave of 18 weeks be extended to female government employees who delivered a child 60 days prior to joining service.

* * * * *

CHAPTER 8

PENSION AND PENSIONARY BENEFITS

“Who you are tomorrow begins with what you do today.”

-Tim Fargo

1. Pension (from the Latin word pensio, "payment") is a payment made to retired government employees as a means of financial support after retirement from service and is the monthly payment made to a retired employee beginning from the time of his or her retirement. Pension is both a reward for the service rendered to the employer as well as a form of financial security in old age.
2. The Hon'ble Supreme Court of India in its judgement in D S Nakara and others v/s Government of India (AIR 1983 SC 130) held that

“A pension scheme consistent with available resources must provide that the pensioner would be able to live: (i) free from want, with decency, independence and self-respect, and (ii) at a standard equivalent at the pre-retirement level.” And further that “pension is not an ex-gratia payment but payment for past services rendered” and, pension for a retiree “is neither a bounty nor a matter of grace depending upon the sweet will of the employer.”

The court held that pension is a social welfare measure, aimed at rendering socio-economic justice “to those who in the heyday of their life ceaselessly toiled for the employer on an assurance that in their old age, they would not be left in the lurch.”

3. A person who joins government service receives a definite income by way of salary throughout his or her service and thereby maintains a certain standard of living till retirement. Having ordinarily worked for nearly 30-35 years in government, he or she aspires to maintain a minimum standard of living even after retirement. The rationale for pension is that when salary income stops abruptly on retirement, an employee, if not having any other source of income, would find it difficult to lead a reasonably comfortable life on savings alone. Moreover, the argument goes, apart from not getting his or her monthly salary, the employee's capability to work also diminishes by the time of retirement, resulting in the need for adequate additional support from the government for the rest of his or her life.
4. It is well known that pension serves two essential purposes. The first is consumption smoothing over an individual's lifecycle, which means optimizing the standard of living by

ensuring a proper balance between spending and saving during different phases of life. The second is insurance, with respect to health issues that inevitably crop up in old age.

5. An employee joining State Government service ordinarily retires upon attaining the age of 60 years. As per Karnataka Civil Service Rules, he or she is entitled to a monthly pension determined on the basis of last basic pay drawn and the total qualifying service period. After the demise of the retired employee, his or her spouse/legal heir is entitled to a family pension.
6. At present, there are two types of pension systems in Karnataka for State Government employees. These are:

a. Definite Pension Scheme (OPS)

7. Government employees who have joined service prior to 01.04.2006 are covered by OPS under which a retiree is eligible for pension at the rate of 50% of the last basic pay drawn plus applicable dearness allowance.
As on 31.03.2023, the number of pensioners in the State was 3,17,337 and the number of family pensioners was 1,91,764. In addition, there were 8,320 pensioners who retired from local bodies and 10,533 family pensioners of local bodies.

b. National Pension Scheme

8. Government employees who joined service after 01.04.2006 are covered by the retirement benefits provided under NPS, which is a defined contribution retirement savings scheme designed to enable subscribers to make optimum decisions regarding their financial future through systematic savings made during their service. Under the Scheme, individual employee's contribution (10% of the monthly basic pay) along with that of the employer's contribution (14% of the employee's monthly basic pay) are pooled into a pension fund which is invested by the Pension Fund Regulatory & Development Authority (PFRDA) as per approved investment guidelines into diversified portfolios comprising government bonds, bills, corporate debentures, and shares. The pooled contributions and the returns earned on the investments made accumulate over the years in the account of the employee till his or her retirement.
9. At the time of normal exit from NPS, i.e., on superannuation, subscribers may use the accumulated pension wealth under the scheme to purchase a life annuity from PFRDA or any empaneled life insurance company for the entire amount or for the remaining quantum after withdrawing a part of the accumulated pension wealth if they so choose.
10. As on 31.03.2023, the total number of employees covered by NPS in the State was 2,64,008 and the total number of employees of State Autonomous Bodies (Local Bodies) enrolled in the NPS was 38,953.

Minimum and Maximum Pension

11. The minimum and maximum pension/family pension for State Government employees recommended by previous pay bodies in Karnataka over the years is summarized in Table 8.1:

Table 8.1				
Minimum and Maximum Pension / Family Pension Recommended by Previous Pay Bodies				
Commission / Committee	Pension (in Rs.)		Family Pension (in Rs.)	
	Minimum	Maximum	Minimum	Maximum
2 nd Pay Commission	120	1,000	90	250
3 rd Pay Commission	390	3,450	390	1,250
4 th Pay Commission *	390	3,450	390	1,250
5 th Pay Commission	2,250	19,950	2,250	11,970
Official Pay Committee	4,800	39,990	4,800	23,940
6 th Pay Commission	8,500	75,300	8,500	45,180
Note: *The recommendations of 3 rd Pay Commission were reiterated by 4 th Pay Commission.				

The expenditure incurred by the State Government towards payment of pension in the year 2021-22 was Rs.20,666 crore and in 2022-23, it was Rs.24,020 crore.

Representations and Demands

12. The Commission has received a large number of representations with regard to pension and pensionary benefits. A statement of the important issues along with the present status, and suggestions or demands made by KSGEA and Karnataka State Government Retired Employees Association (KSGREA) in respect of each is given in Table 8.2:

Table 8.2				
Prominent Pensionary Benefits				
SN	Benefit	Current Status	Representation of KSGREA	Representation of KSGEA
1	Quantum of Pension	50% of basic pay last drawn	50% of basic pay last drawn or Average of last 10 months salary whichever is higher	50% of basic pay last drawn or Average of last 10 months salary whichever is higher
2	Qualifying Service for Full Pension	30 years	25 years	25 years
3	Quantum of Family Pension	30% of basic pay last drawn	50% of basic pay last drawn	40% of basic pay last drawn
4	Minimum & Maximum Pension	Rs. 8,500 + DA (min) Rs.75,300 + DA (max)	Rs.15,589 + DA (min) Rs.1,38,100 (max)	Rs.16,500 + DA (min) Rs.1,50,000 (max)

Table 8.2 Prominent Pensionary Benefits				
SN	Benefit	Current Status	Representation of KSGREA	Representation of KSGEA
5	Minimum & Maximum Family Pension	Rs.8,500 + DA (min) Rs.45,180 + DA (max)	-- Rs.82,859 (max)	Rs.16,500 (min) Rs.1,50,000 (max)
6	Commutation Period	15 years	12 years	12 years
7	Additional Pension	80-85 years 20% 85-90 years 30% 90-95 years 40% 95-100 years 50% Above 100 years 100%	70-75 years 10% 75-80 years 15% 80-85 years 20% 85-90 years 30% 90-95 years 40% 95-100 years 50%	70-75 years 20% 75-80 years 30% 80-85 years 40% 85-90 years 50% Above 90 years 100%
8	Death cum Retirement Gratuity	Rs.20 lakh (max)	--	Rs.25 lakh (max)
9	Voluntary Retirement	15 years of service or 50 years of age	--	12 years of service or 45 years of age
10	Medical Allowance	Nil	Rs.1,000 per month along with a cashless Arogya Bhagya scheme	--
11	Funeral expenditure	Nil	Rs.25,000 for pensioners & family pensioners	Rs.30,000

13. Apart from these, some other demands have been made by other associations and some individuals. Briefly, these are the following:

1. While calculating gratuity and pension, dearness allowance should be added to basic pay.
2. Medical facilities should be extended to pensioners/family pensioners on the same lines as provided for existing serving government employees and Karnataka Arogya Sanjeevini Yojana should be implemented.
3. Free travel facilities should be provided to retired Group C & D employees.
4. Interest-free loans for higher education should be provided to children of retired government employees.
5. 17th December should be celebrated every year as “Pensioners’ Day”.
6. A separate “Directorate of Retired Employees” should be established.
7. A retirement tribunal to resolve pension-related issues should be set up.

14. While appreciating the concern of retired employees and their families to further better their economic situation, the Commission finds little merit in these demands in the present scheme of things pertaining to pensions. We have therefore chosen not to discuss them apart from recommending to government that it may indeed be useful to have a dedicated office to look at the grievances of retired employees and their families. The Commission, has restricted itself to the issues, which have been listed in Table 8.2 and have been raised by the two major associations, which represent bulk of the retired and the serving government employees and few more which are important enough to figure in a discussion on pensionary benefits. While considering these issues, the retirement benefits being given in neighbouring states and the central government have also been kept in mind since the principles behind the provision of pensionary benefits are more or less the same across different governments in the country.

a) Determination of quantum of pension and family pension

15. As already stated, pension is currently fixed at 50% of the basic pay last drawn by the retiring employee and family pension at 30% of the basic pay last drawn for the surviving family. Dearness allowance is paid at the same rate as applicable to serving government employees. For those retiring before the completion of 30 years of service, a proportionate pension is determined subject to a minimum of 10 years of service. It is noted that in all neighbouring states and in the Government of India, the pension has been fixed similarly at 50% of basic pay last drawn. The Commission, therefore, finds no reason to alter the present rate of determining the pension of a retiring employee and recommends continuation of the rate at 50% of basic pay last drawn.
16. The Commission has also noted that in all neighbouring states and in the central government, family pension is determined at 30% of basic pay last drawn. It is of the view that there is no reason to alter the present structure and therefore, the Commission recommends continuation of existing rate of 30% of basic pay last drawn as family pension.

b) Revision of Minimum & Maximum Pension and Family Pension

17. The existing minimum pension and minimum family pension are the same, being Rs.8,500 per month. The maximum pension is Rs.75,300 and the maximum family pension Rs.45,180. These are determined on the basis of the existing minimum and maximum basic pay (in the 2017 pay scales recommended by 6th SPC), being 50% and 30% of the basic pay last drawn. The Commission has received demands for enhancement of minimum and maximum pension and family pension from a large number of associations and individuals.

While KSGEA has sought an increase in minimum pension / family pension to Rs.16,500 + DA, and increase in maximum pension / family pension to Rs.1,50,000, KSGREA has sought an increase of minimum pension / family pension to Rs.15,589 + DA, and increase in maximum pension & family pension to Rs.1,38,100 & Rs.82,859 respectively.

18. The new pay structure recommended by this Commission is notionally effective from 01.07.2022 as detailed in Chapter 5. Based on this pay structure, the Commission recommends the revision of the minimum pension to Rs.13,500 (being 50% of the minimum pay of Rs.27,000) and the maximum pension to Rs.1,20,600 (being 50% of the maximum pay of Rs.2,41,200). Similarly, the minimum and maximum family pension will get enhanced to Rs.13,500 and Rs.80,400 respectively.

19. The revised pension and family pension of government employees who have retired or died while in service prior to 01.07.2022 will be the total of:

- (a) Basic pension / family pension as on 01.07.2022,
- (b) Dearness allowance of 31% as on 01.07.2022,
- (c) Fitment benefit of 27.50% of basic pension / family pension as on 01.07.2022.

This totals to a minimum of Rs.13,500 per month for pension and family pension and a maximum of Rs.1,20,600 per month in respect of pension and Rs.80,400 per month in respect of family pension.

This revision of pension will be notionally effective from 01.07.2022. Actual financial benefits will be from the date of implementation of the Commission's recommendations on pay revision.

20. It would be of interest to note that the lowest minimum pension in the country is Rs.7,500 (Maharashtra) and the highest minimum pension is Rs.11,500 (Kerala). The lowest maximum pension is Rs.83,400 (Kerala) and the highest maximum pension is Rs.1,25,000 (GoI). A comparison of minimum and maximum pension in neighbouring states and Government of India is at Table 8.3:

Table 8.3					
Comparison of Minimum and Maximum Pensions in Neighbouring States and Government of India					
SN	State	Pension (in Rs.)		Family Pension (in Rs.)	
		Minimum	Maximum	Minimum	Maximum
1	Kerala	11,500	83,400	11,500	50,040
2	Maharashtra	7,500	1,10,000	7,500	66,000
3	Tamil Nadu	7,850	1,12,500	7,850	67,500
4	Central Government	9,000	1,25,000	9,000	75,000
5	Karnataka	8,500	75,300	8,500	45,180

c) Age of Superannuation

21. The existing age of retirement of State Government employees is 60 years. It was increased from 58 to 60 years effective from 01.07.2008. The Commission notes that the retirement age prevailing in the central government and most of the states is 60 years. However, it is 56 years in Kerala and 62 years in Andhra Pradesh. In Punjab, it is 58 years for Group A, B & C employees and 60 years for Group D employees.
22. In general, from the administration's point of view, an increase in the age of retirement from 60 to 62 years would imply a deferment by 2 years of a significant payout of pensionary benefits (lumpsum payment of death cum retirement gratuity and encashment of earned leave benefit at the time of retirement) and therefore, it may seem a win-win decision for both the employees, who get to work for two more years and the government facing resource constraints. However, since it is important to keep a steady stream of recruitment at the entry level for economic and administrative reasons, the Commission feels that there is no need to visit this issue and recommends continuation of the existing retirement age for government employees.

d) Minimum Qualifying Service for Full Pension

23. At present, the minimum qualifying service for receiving full pension is 30 years. It was reduced from 33 years to 30 years by the State Government on 11.01.2019. We have received several requests for further reduction of the minimum service from 30 years to 25 years.
24. The Commission is of the view that the State Government requires experienced officials at senior levels and it would be disadvantageous to the administration to reduce the age of minimum qualifying service further at present. Employees who retire without having acquired the minimum qualifying service of 30 years for full pension as a result of having joined government service at a higher age, get a pension proportionate to the length of their service. The Commission does not think further reduction in the minimum qualifying service for pension is warranted.
- Therefore, the Commission recommends continuation of the existing requirement of 30 years as the minimum qualifying service for receiving the full pension.

e) Additional Pension

25. At present, an Additional Pension at the rate of 20%, 30%, 40%, 50%, and 100% of basic pension is paid to pensioners in the age group 80-85 years, 85-90 years, 90-95 years, 95-100 years, and 100 years and above respectively. This is similar to the provisions in the central government.

26. Both KSGEA and KSGREA have requested an additional pension of 10% for pensioners in the age group of 70 to 80 years as well. The Commission notes that the provision of additional pension for pensioners in this age group is prevalent in a few states. The Commission is of the view that there is merit in this demand and therefore, recommends an additional pension of 10% of basic pension to pensioners in the age group of 70-80 years.

f) Commutation of Pension

27. At present, 1/3rd of pension can be commuted by a government employee at the time of his or her retirement and the commutation period is 15 years. Commutation is optional and government charges only a nominal rate of interest on the amount commuted. The government also recoups the commutation amount including the interest before the expiry of the commutation period.
28. The Commission has received representations from various associations to reduce the commutation period from the existing 15 years to 12 years. It is observed that the commutation period is 13 years in Gujarat and the commutation period continues to be 15 years in almost all other states and central government. We have examined the matter and find no merit in the representation to reduce the period of commutation and therefore, recommend retaining the existing commutation period of 15 years.

g) Death Cum Retirement Gratuity (DCRG)

29. At present the maximum limit of death cum retirement gratuity (DCRG) is Rs.20 lakh. The Commission has received requests for increasing the DCRG limit from Rs.20 lakh to Rs.25 lakh. It may be noted that the State Government enhanced the limit on DCRG from Rs.10 lakh to Rs.20 lakh for employees retiring on or after 01.04.2018 as recently as on 24.04.2018. Moreover, the DCRG limit in neighbouring states and also in the central government is Rs.20 lakh only. The Commission is of the view that no change is needed in the maximum limit of DCRG and recommends that the existing maximum limit of DCRG be retained.

h) National Pension Scheme

30. As stated earlier, the State Government has made NPS mandatory for all its employees who joined service after 01.04.2006. While OPS guarantees pension payouts which are inflation indexed and periodically revised without any contribution from the employee, NPS, on the other hand, is built on employee and employer contributions and the returns are market-based and not a fixed proportion of the pay drawn at the time of retirement.

31. The Karnataka State Government NPS Employees Association has represented before this Commission that OPS should be restored. In addition, the Commission has received over 2280 requests from serving and retired employees across the State seeking the abolition of NPS and the restoration of OPS.
32. The State Government has constituted a committee on 01.03.2023 under the Chairmanship of Additional Chief Secretary to Government to study and submit a report on the action taken by the other state governments that have already re-introduced (restored) the Old Pension Scheme. The Commission has therefore, referred all these representations relating to NPS to the State Finance Department for suitable action in this matter (Annexure VII). In spite of this, keeping in view the fact that this is an important issue and is currently a matter of intense debate, the Commission has, towards the end of this chapter, undertaken a detailed study of the various aspects of the issue.

i) Medical facilities for retired personnel

33. Ensuring access to quality healthcare for retired employees who are likely to face increasing health challenges as a natural consequence of aging has come into sharper focus these days owing to increased longevity and increasing costs of medical care. At present, pensioners and family pensioners are not entitled to any medical benefit.
34. The Commission has received a large number of representations from various retired employees' associations and organizations and retired employees individually, requesting that monthly medical allowance be provided to them on the lines being provided to retired employees in other states and central government.
35. KSGREA has requested a monthly medical allowance of Rs.1,000 in addition to the extension of a cashless health scheme for hospitalization for pensioners and family pensioners, arguing that many retired employees depend only on pensions to meet their medical expenses. Government of India, Himachal Pradesh, Andhra Pradesh and Kerala are currently providing Rs.1,000, Rs.500, Rs.500 and Rs.300 respectively every month as medical allowance for pensioners. We too are of the view that there is a good case for providing some financial assistance for pensioners to take care of their medical needs, if not fully at least to some extent.
36. The Commission has been informed that the State Government is considering the implementation of a new health scheme called "Sandhyakirana" for retired Government employees and family pensioners and that the contours of the new scheme have been finalized by the Department of Health and Family Welfare. The scheme is reportedly under

examination by the Departments of Personnel and Administrative Reforms and Finance. The scheme, once approved, is expected to entitle pensioners to assured medical facilities.

37. The Commission urges speedy implementation of the proposed “Sandhyakirana” scheme covering pensioners and family pensioners. It also recommends in the meantime a payment of Rs.500 per month as medical allowance for all pensioners and family pensioners till the the State Government commences implementation of the “Sandhyakirana” scheme.

j) Funeral Expenditure

38. KSGREA has requested for a lump sum payment of Rs.25,000 towards the funeral expenditure of pensioners and family pensioners. At present, serving government employees in Karnataka are eligible for payments varying from Rs.5,000 to Rs.15,000 to meet funeral expenditure.
39. The Commission is of the view that this provision may be extended to pensioners too and recommends that a sum of Rs.10,000 be paid to the nominee of the pensioner in case of his or her death, towards meeting funeral expenses.

k) Group Insurance Scheme (GIS) for Employees

40. Government of Karnataka is administering a group insurance scheme for its employees through the Karnataka Government Insurance Department (KGID). Under the scheme, which is both a savings and insurance facility, Group D, Group C, Group B and Group A employees are required to contribute Rs.120, Rs.240, Rs.360 and Rs.480 to the scheme respectively every month.
41. As a part of insurance coverage, a portion of this contribution (at present 25%) is taken into an “Insurance Fund”. In case of death while in service, a sum of Rs.1,20,000, Rs.2,40,000, Rs.3,60,000, and Rs.4,80,000 is paid to the nominee of the Group D, C, B & A employee respectively. The remaining contribution (75%) is credited into a “savings fund” which earns interest as fixed from time to time. The accumulated contribution in the “savings fund” with interest is paid to the nominee of the employee in the event of his or her demise in service or to him or her on retirement.
42. KSGEA has sought a ten-fold revision in the employees’ contribution (10 times the present contribution) which will result in a ten-fold increase in the insurance amount payable in case of death while in service.
43. The Commission has been informed that currently an interest of 7.10% per annum is earned on the savings fund of the employees. It is of the view that the scheme not only encourages savings among government employees but also provides effective life coverage to serving

employees. Since it is a contributory scheme, in case the employee contribution is enhanced, the State Government will not have any significant additional expenditure other than a slightly increased outgo for interest payment.

44. Accordingly, the Commission recommends revision in monthly contribution as indicated in the Table 8.4:

Table 8.4					
Recommended Revision in Monthly Contribution for Group Insurance Scheme					
Category	Existing		Recommended		
	Monthly contribution (in Rs.)	Insurance amount payable (in lakh Rs.)	Monthly contribution (in Rs.)	Insurance amount payable (in lakh Rs.)	% increase
Group A	480	4.80	720	7.20	50
Group B	360	3.60	540	5.40	
Group C	240	2.40	480	4.80	100
Group D	120	1.20	240	2.40	

I) Voluntary Retirement

45. The existing eligibility for voluntary retirement is 15 years of service or 50 years of age. KSGEA and other employees' associations have sought a reduction in the number of completed years of qualifying service for eligibility from the present 15 years to 10 or 12 years and also a reduction in age requirement from the present 50 years to 40 or 45 years.
46. Voluntary retirement is usually sought by employees who intend to seek alternate career opportunities, or who wish to exit government service because of serious illness or other family compulsions.
47. It may not be incorrect to assume that employees intending to seek alternate career opportunities by opting for voluntary retirement are good at their work and possess higher skills and efficiency. These are employees on whom the government would have invested a fair amount of time and resources by way of training and skill upgradation over the years. The early exit of such skilled and efficient employees from the government may lead to a drain of talent, especially at the higher levels impacting the administration adversely. In any case since at present they can seek voluntary retirement at a relatively young age of 50 years, an age at which they can relocate themselves quite easily, there seems to be no ground for any further reduction. Therefore, the Commission recommends continuation of the existing criteria of completion of 15 years of qualifying service or 50 years of age for availing voluntary retirement.

M. Revision of pension of employees who retired prior to 01.12.1985 and family pension of those who retired prior to 01.07.2005

48. One issue that has repeatedly come before this Commission is that of revision of pension and family pension of those who retired long years ago. The Commission has also received a request from the Secretary, Department of Agriculture seeking revision of family pension of those who retired prior to 01.07.2005. Considering the several representations received by the Commission on this matter, it is necessary to discuss it in some detail.
49. The background to this issue is the following. Noting that government servants who retired prior to 01.12.1985 are receiving less pension compared to the employees who retired later mainly as a result of the lower pay drawn by them at the time of their retirement, the 5th SPC recommended that pension of retired employees who have rendered required qualifying service for maximum pension be fixed at 50% of the pay drawn in the revised pay scale of the posts held by them at the time of retirement. Noting further that there was no uniform rate of family pension of such retirees and that it varied from 15% to 30% based on the pay drawn by the employee at the time of retirement, the 5th SPC recommended that family pension should be paid at a uniform rate of 30% of the last pay drawn subject to the extant minimum and maximum limits. The government, however, decided to give relief to such retirees or their families in a manner at variance with these recommendations by enhancing their pension / family pension on the basis of their age. Thus, a retiree aged between 80 and 85 years on 01.04.2006 was given 20% additional pension / family pension, aged between 85 to 90 years given 30% and above 90 years given 50% additional pension. This was made applicable only to those who retired prior to 01.07.1993.
50. The 6th SPC too looked at this matter and noted that the pension payable to employees who had retired prior to 01.12.1985 and family pension in case of employees who had retired prior to 01.07.2005 is rather meagre and reiterated the 5th SPC recommendation that the pension should be revised to 50% of the minimum of the revised pay scale of the post held by the employee at the time of his or her retirement and family pension should be fixed at 30%.
51. The State Government did not however accept this recommendation on the grounds that pension and family pension of employees who retired prior to 01.07.2005 have been revised on three occasions, on 01.07.2005, 01.04.2012 and 01.07.2017 and that implementation of the 6th SPC recommendation would pose several administrative problems.
52. It needs to be noted here that while pension and family pension of such petitioners have indeed been revised thrice, these revisions were on the basis of last pay drawn by the employees at the time of retirement. In other words, pensioners who retired long years ago

i.e., before 1985, continue to get pension or family pension which is considerably lower than what their pension would be if the recommendations of the 5th and 6th SPCs in this regard were implemented.

53. In this context, it may also be noted that payment of additional pension is now being given to all pensioners and family pensioners aged 80 years and above by the State Government. This is more or less on the lines of the additional pension granted to employees who retired prior to 01.07.1993 to which we have referred earlier. As a result, the relief given to this category of pensioners/family pensioners above ceases to have any special significance, having been extended to all pensioners above the age of 80 years.
54. Since the situation highlighted by the 5th and 6th SPCs still persists, the Commission reiterates the recommendation that at least 50% of the minimum of the current pay of the post held by such an employee at the time of his or her retirement prior to 01.12.1985 be deemed as the pension due to him or her and further, family pension of those who retired prior to 01.07.2005 be fixed at least 30% of the minimum of the current pay of the post held by such an employee at the time of his or her retirement. This recommendation is to be made applicable with prospective effect only. The number of pensioners/family pensioners in this category is small and the impact of revising their pension on the overall wage bill will be very limited.

n. Pensionary benefits of UGC / AICTE / ICAR pay scale employees

55. Similarly, the Commission has received a large number of representations from associations of retired teachers of universities and colleges covered under UGC / AICTE / ICAR pay scales, pertaining to a long unresolved issue related to their pension. These teachers have sought certain modifications in the pension and pensionary benefits applicable to them, all of which essentially seek a pension at 50% of the basic pay last drawn by them without any cap on the maximum.
56. The background to these demands is the following. Initially, UGC / AICTE / ICAR pay scales were applicable only to the teaching cadres in universities and engineering colleges in the State. There was a demand from the Federation of Degree College Teachers' Associations to extend the same pay scales to teaching cadres in government and government-aided degree colleges in the State. In response, the State Government constituted a committee in 1987-88 to examine the proposal to extend UGC pay scales to teaching cadres working in government and government-aided degree colleges. Based on the recommendations of the committee, the State Government agreed to modify UGC pay scales being given to these teaching cadres with effect from 01.01.1986. This decision was

subsequently revised and UGC pay scales were extended in toto to teaching cadres working in government and government-aided degree colleges.

57. It may also be pointed out here that when UGC scales were extended to all teaching cadres in universities and government / government-aided degree colleges in the State, the State had agreed to do so only in respect of salaries. As far as pension is concerned, all teachers were to be covered under the State pension rules. Provisions of KCSR lay down that the pension will be 50% of the last pay drawn and would also be subject to the minimum and maximum pension / family pension specified in government orders from time to time. Thus, pension of teachers in the UGC / AICTE / ICAR pay scales would be subject to the maximum pension permissible under State rules even though 50% of the basic pay last drawn by them may be higher.
58. It is this ceiling on pension that the employees concerned, serving and retired, are protesting against. Their stand is that with the State Government having agreed to give them central pay scales, they are entitled to and should be given 50% of the last pay drawn by them as pension. However, this has not been agreed to by the State Government since instances where the pension is higher than the maximum pension of the State Government would be violative of the KCSR Rules.
59. The associations concerned have also pointed out that directions have been issued to the State Government by KAT and the Hon'ble High Court of Karnataka several times upholding their contention but the State Government has still not provided them the relief so far. Clearly, as long as the State pension rules remain as they are, the demands made by teachers covered by UGC / AICTE / ICAR pay scales cannot be accepted as that would contravene extant State Government rules. As far as this Commission is concerned, with the matter having already been dealt with by the KAT and the High Court, there is precious little that it can do to resolve the matter at this stage. Clearly, the solution to these issues, which has been raised vociferously before this Commission by the associations, lies with the State Government. Needless to say, the revision in the maximum pension following the revision of pay scales based on our recommendations will be applicable to all State pensioners including teachers covered by UGC / AICTE / ICAR pay scales.

o. Insurance of Employees of Aided Educational Institutions (AEI)

60. A large number of employees of aided educational institutions have represented before this Commission that those of them appointed after 01.04.2006 have no retirement benefits. They have argued strongly that government should take responsibility of providing them social security and either pay the employer's contribution for their inclusion under NPS or, in the alternative, they may be brought under the coverage of OPS.

61. The background to this issue is the following. Prior to the implementation of NPS, employees of AEI were also entitled to the same pensionary benefits as available to government employees. With the introduction of NPS, employees of AEI ceased to be entitled to the benefits of OPS as with State Government employees. Further NPS was not compulsorily extended to AEIs. As a result, these employees do not have any pensionary benefits or coverage.
62. The 6th SPC had recommended that the State Government should take necessary steps to ensure that employees of these grant-in-aid institutions are covered by NPS by mandating the management of these institutions to contribute the required sum to NPS fund. The government is however of the view that it cannot take the responsibility of ensuring employer's contribution to NPS by private aided management and that this is a matter best left to the discretion of management.
63. We have examined the request of these employees. It certainly seems unfair that prior to the introduction of NPS, i.e., prior to 01.04.2006 they were eligible for pensionary benefits including DCRG and encashment of earned leave but thereafter due to the recalcitrance of employers, they have been denied of these benefits. On the other hand, it is true that when NPS was introduced it was made optional for AEI employees and obviously was subject to the employer and the employees agreeing to contribute their individual shares to the pension fund. At that point of time, the government had made it clear that employers' contribution shall be met by the managements of these institutions and not by the State Government. We agree with the observations made by 6th SPC and are of the view that while the reasons stated by the government in rejecting their (6th SPC) observations are valid and factually correct, considering the genuine plight of this section of employees and the fact that the alternative proposal suggested by them to bring them under the coverage of OPS is not possible, we would urge that the government use its good offices to arrive at some workable solution to the problem and provide some pensionary benefit to these employees on their retirement.

p. Nomination of children over spouse by female government employees / pensioners for family pension

64. The Commission would also like to discuss briefly the change made by the central government to Rule 50 of Central Civil Services (CCS) (Pension) Rules of 2021 recently. Previously, the said rule stated that in the event of the death of a government servant, his or her spouse will be paid a family pension and if the spouse dies or becomes ineligible, the children will be entitled to it.

65. The proposed amendment states that a female government employee can nominate her child / children if “divorce proceedings are pending in a competent Court of Law, or the female government servant / pensioner has filed a case against her husband under the Protection of Women from Domestic Violence Act or the Dowry Prohibition Act or the Indian Penal Code.”
66. The Commission is of the view that this is a progressive step and recommends that a similar provision may be made by the State Government the Karnataka Government Servants (Family Pension) Rules, 2002.

q. OPS vs NPS

67. So far in this chapter on pensionary benefits we have restricted our discussion mainly to OPS or the Old Pension Scheme. As mentioned earlier, OPS was replaced for government employees by the New Pension Scheme, referred to as NPS in December 2003. The State Government of Karnataka implemented NPS from 01.04.2006 from which date onwards all new appointees to the State Government are mandatorily covered by NPS.
68. India embarked on the path of pension reform after an extensive process of discussion and policy debates in 1998 beginning with project OASIS (Old Age Social and Income Security) of the Ministry of Social Justice and Empowerment. The report of the high-level expert group on New Pension System, Government of India, 2002 mentions that NPS is an attempt towards finding a sustainable solution to the problem of providing adequate retirement income to every retired employee.
69. This transition from defined benefit (DB) scheme to defined contribution (DC) scheme has been occurring globally both in the government and the organized corporate sector. Many employers across economies have implemented this change at suitable / feasible points of time. In fact, as recently as in 2019, IMF noted that employers could be transitioning increasingly from DB plans to DC plans although its pace and extent may vary across different economies. Besides the concerns of government and its employees, for India to meaningfully widen old age income security for a large proportion of its elderly persons it is crucial that a defined contribution scheme be in place wherein the retirement kitty is jointly built by the employer and employee and grows along with the capital market over a long period.
70. NPS is a voluntary, defined contribution scheme designed to enable subscribers to make optimum decisions regarding their future through systematic savings during their working life. Under this scheme, as far as government employees are concerned persons appointed to government service after 01.04.2006 have to contribute 10% of their basic pay and

dearness allowance thereon, with the government (central and state) matching this with its contribution of 10%. In the year 2019, the contribution of the government was increased to 14%. An official, on his or her retirement, gets 60% of the total contribution made by him/her and the government in a lump sum. The balance 40% of the corpus is utilized for the purchase of an annuity from the companies identified and the retiree is paid with the returns generated. Upon the death of an NPS employee while in service, the official's nominee gets the entire accumulated amount in the pension corpus, with there being no purchase of annuity and monthly pension payments. The Government of Karnataka modified this scheme slightly in 2021 when it decided that if a serving employee covered by NPS expires, his or her nominee for family pension would have the option of either withdrawing the accumulated amount in the pension corpus or opting for the family pension rules of the State Government under the OPS.

71. Government of Karnataka has entered into an agreement (as have other states) with NPS Trust namely the PFRDA (Pension Fund Regulatory and Development Authority) which supervises the implementation of NPS throughout the country. Barring exceptions to the rule, such as death in service of an employee covered under NPS, or the retirement of an employee appointed under exceptional circumstances, the first release of pensionary benefits under the scheme would begin ordinarily around the year 2036/37, i.e., on the year of retirement of an employee who joined government service from 01.04.2006.
72. In response to a question in our questionnaire on NPS whether any change needs to be made to the scheme, 2280 employees and several employee's associations submitted their replies / suggestions to the Commission. Almost every applicant / association requested the abandoning / cancellation of NPS and restoration of OPS for all employees appointed on or after 01.04.2006.
73. The arguments raised in the OPS vs NPS debate are that while OPS guarantees pension payouts which are inflation-indexed and periodically revised and do not envisage any contribution from the employee, NPS, on the other hand, is built on employee and employer contributions and returns are market-based and not a fixed proportion of the pay drawn at the time of retirement. Further, it has been argued that NPS creates discrimination against government employees appointed on or after 01.04.2006 and those appointed earlier.
74. Some economists question whether such a demand of the employees who joined the government after 01.04.2006 with a clear knowledge of the pensionary benefits available to them to revert to a system abandoned consciously and after much thought in the interest of nation's economy is valid. That an employee will want to better his or her conditions of engagement is understandable as is the fact that employees will speak in one voice as a part

of their quest for the reintroduction of OPS. Whether it is sustainable in the long run is another question altogether. Increasingly the issue is being determined more by political considerations than economic.

75. Interestingly, whether the employee knew of the terms of the pension scheme that would cover him or her at the time of appointment has become a matter of legal relevance. On 03.03.2023, the Department of Pension and Pensioners Welfare (DoPPW), GoI issued an office memorandum stating that, “in all cases where the Central Government civil employee has been appointed against a post or vacancy which was advertised/ notified for recruitment / appointment, prior to the date of notification for National Pension Scheme, i.e., 22.12.2003 and is covered under National Pension Scheme on joining service on or after 01.01.2004, employees may be given a one-time option to be covered under Central Civil Services (Pension) Rules, 1972 (now 2021).”
76. This decision of the Department of Pension and Pensioners’ Welfare (DoPPW) was in response to the representations received in the department from the government servants appointed on or after 01.01.2004 requesting the extension of the benefit of the old pension scheme under Central Civil Services (Pension) Rules, 1972 (now 2021) to them on the ground that their appointment was made against the posts / vacancies advertised / notified for recruitment before notification for National Pension System, citing court judgements of various High Courts and Central Administrative Tribunals allowing such benefits to applicants. The matter was duly examined and it was decided that those central government employees whose appointment was made against posts or vacancies advertised or notified for recruitment before the notification for NPS, i.e., 22.12.2003 are eligible to switch to the old pension scheme from the NPS with a deadline, i.e., 31.08.2023. Clearly, this benefit would not extend to employees appointed after 01.04.2006 when the applicability of NPS was known.
77. On 24.01.2024, the Government of Karnataka issued an order on similar lines that all employees of the State Government appointed before and on or after 01.04.2006 by notification called for recruitment before 01.04.2006 will be given a one-time option (to be exercised by 30.06.2024) to revert to the old pension scheme from NPS. This option can be exercised by the employees mentioned here within a deadline, i.e., 30.06.2024, and if not exercised, such employees will continue to be under the NPS.
78. In the recent past, the OPS vs NPS debate has assumed more urgent proportions. The state governments of Chhattisgarh, Rajasthan and Himachal Pradesh have issued orders to abolish NPS and restore OPS by repealing the Civil Services (Contributory Pension) Contributory Rules. A strike called by government servants in Maharashtra has led to the

constitution of a committee to study the issues involved. Even the central government has constituted a committee on 06.04.2023 under the chairmanship of Union Finance Secretary with 3 members to study whether any changes are warranted in the existing framework and structure of NPS as applicable to government employees, and, if so, to suggest such measures as are appropriate to modify the same in order to improve upon the pensionary benefits of government employees covered under NPS keeping in view the fiscal implications and the overall budgetary space. In Karnataka too, as stated earlier, following vociferous demands the State Government constituted a committee on 01.03.2023 to specifically look into matters relating to NPS and suggest recommendations to the State Government after deliberations on and analysis of the approach adopted by the states which have decided to abolish NPS and restore OPS for their employees. In the Kerala state budget presented in the assembly on 06.02.2024 in the matter of NPS it was stated that “the government is planning to review the NPS and implement a Revised Scheme that will provide security to the employees. Necessary action will be taken to get back the share given to the central government. A revised scheme will be formulated to implement an ‘Assured’ pension system. New schemes of similar nature in other states will also be studied and necessary steps will be taken to implement in the state.”

79. The switch to OPS is a matter of serious concern for policymakers and economists who see the pension liability of both central and state governments soaring in the years to come as indeed they have been in the last decade or two. An RBI bulletin of September 2023 noted that Indian states’ expenditure on pensions increased from 0.6% of GDP in the early 1990s to 1.7% of GDP in 2022-23 (BE), outstripping the growth of revenue receipts. The pension burden of the states has remained higher than that of the centre both in absolute terms as well as a percentage of their revenue receipts. Cautioning against a return to OPS, the report stated that the fiscal burden on states from reverting to OPS will be around four and half times that of NPS and further that the burden would remain more than 3 times the NPS burden even after changing by 2% the salary rate and discount rate assumptions. Buttressing the same concern, MTFP 2024-28 has observed that “switching back to OPS would be fiscally disastrous for the State finances in the long term and would lead to cutting back on welfare and developmental expenditure.”
80. So, what is the way forward? A financially feasible solution acceptable to employees would require a two-fold strategy. One, employees would continue to contribute a minimum of 10% of their salary or as much as they want to obtain Provident Fund like benefits and two, employers (in this case, the central and state governments) could contribute to the NPS an annuity so modelled and modulated that the corpus would return a yield equivalent to 50% of the last pay drawn by the employees. An approach like this would eliminate the bulk of

the burden on the public exchequer and, at the same time, guarantee the desired pension equivalent to what the OPS presently offers. Economists suggest that a guaranteed pension, similar to OPS, which is 50% of the employees' last pay drawn and is inflation-indexed but with the contribution from the employees is a plausible option and would be satisfactory both to employees and the state governments. Clearly, with the political support increasing for employees agitating for the return to OPS, the answer would have to be such that the employees are assuaged and yet the concerns of those who worry about increase pension burden are also met to a certain extent. It is not as if NPS offerings are negligible, it is just that the benefits provided under OPS are seen as being significantly more.

81. Indeed, governments have been trying to make NPS more attractive. The central government increased its contribution from 10% to 14% and this has been emulated by some state governments and could in fact be adopted by one and all for government employees. It has also allowed employees to choose their fund managers and asset allocation. Also, to benefit employees, PFRDA has issued a circular on 27.10.2023 that NPS subscribers can withdraw up to 60% of their pension corpus through systematic lumpsum withdrawal facility (SLW facility) on a monthly, quarterly, half-yearly or annual basis up to 75 years of age, as per their option.
82. There is perhaps a need to allow states to choose whether to opt for the PFRDA determined NPS or to devise their own scheme. One example is the hybrid scheme introduced by Andhra Pradesh which is a contributory guaranteed pension scheme (GPS) and offers a middle path by guaranteeing a quantum of pension approximating 50% of the last drawn salary of an employee. In case there is any shortfall, the state government would fund it. A rough calculation would indicate that as per the central government scheme, NPS pension would be around 40% of the employee's last drawn salary. Under the hybrid scheme of AP, it would require the state government to fund only the remaining 10%, to assure a pension of 50% of the last pay drawn for the employee.
83. Karnataka has constituted a separate committee to study the subject of reverting back to OPS for government employees. Keeping this in view, it will not be appropriate for the Commission to make any recommendations on this subject. Therefore, with the observation that the matter needs to be examined and appropriate decision taken earliest possible by the State Government, the Commission has referred all these representations related to NPS to the State Finance Department.

* * * * *

CHAPTER 9

GENERAL OBSERVATIONS AND SUGGESTIONS

"I will give you a talisman. Whenever you are in doubt, or when the self becomes too much with you, apply the following test. Recall the face of the poorest and the weakest man whom you may have seen, and ask yourself, if the step you contemplate is going to be of any use to him."

-Mahatma Gandhi

1. We have so far, in the earlier chapters, examined the demands made by various employees' associations pertaining to the Commission's terms of reference. While arriving at our recommendations on them, the merits of the demands, changes in different departments since the last pay commission, the present financial position of the State Government and other factors such as the cost of living and price rise in so far as they impact the standard of living of the government employees and aspirations of the employees have been taken into consideration. In this chapter we have moved a little away from the formal terms of reference assigned to us and commented briefly on the intangible steps that need to be taken to hone the talents of government employees at all levels and enable them to perform their duties as expected by the citizens. In other words, just as the earlier chapters looked at what the employees expected from the government in terms of their pay and allowances, in this chapter we have commented briefly on what is expected by the state and citizens from government employees and what more government needs to do to enhance the quality and output of their work. To paraphrase a well-known saying, we need to bring in a work culture where employees should move from constantly asking for what the government can do for them to asking what they can do for the state and the citizens.
2. Public sector's primary purpose is to deliver services to the community and enhance the quality of life, especially for those at lower levels of economic well-being. Government employees, depending on where they are stationed, assume multiple roles, as social navigators, stewards of scarce resources, upholders of principles of democracy and the rule of law, agents of change to promote good governance and so on. Thus, they occupy positions of great influence and the work they do and the decisions they take have a wide-ranging impact on society and the environment.
3. The role of the state and the relevance of public institutions including the bureaucracy in the contemporary world is highlighted in the Sustainable Development Goals Report (2023) of the United Nations wherein, inter-alia, it is stated that "Governments should strengthen national and subnational capacity, accountability and public institutions to deliver accelerated progress towards achieving the Sustainable Development Goals".

4. The critical link between a highly skilled workforce and organizational productivity has been widely recognized in management literature. To cite one instance, a study of 600,000 professionals across various fields by the consulting firm McKinsey revealed that high performers exhibit a staggering 400 percent greater productivity than their average counterparts. This correlation between workforce capabilities and increased productivity is pivotal not only for business organizations but also for the government sector and underscores the importance of recruiting and retaining the best talent in the government.
5. Today there appears to be limited talent in government, particularly in states, of the kind required to deal with certain new areas of work in the technology and digital space. Shortages of skills impede the government sector's capacity to deliver services effectively. Apart from the fact that there is a need for government to recognize and recruit required new talents by creating new roles, there is also a need to eliminate those that are no longer relevant. The State Government needs to ensure constant monitoring of its human capital requirements and relevant skill sets to keep pace with the rapidly changing decision-making environment that the bureaucracy faces.
6. Employment in government has been and continues to be regarded as an opportunity to contribute to society. Stable income, guaranteed job security and structured opportunities for career progression further enhance the appeal of the government as an employer. However, to attract and retain the required talent in government, given the dynamic job market today, there is a need to go beyond traditional human resources management practices and undertake initiatives that enhance the overall well-being and satisfaction of the employees. A dynamic and engaging workplace culture, opportunities for skill development, and a supportive environment are essential. Given the constantly evolving nature of work, workforce, and workplace, it is important to regularly engage with the employees with new ideas and innovative schemes for them to remain highly motivated.
7. In a study done by Gallup and cited in a United Nations report, 5 elements of well-being that talented employees seek today have been identified. These are:
 1. **Career:** Finding fulfilment in one's work and being motivated to achieve goals.
 2. **Social:** Having supportive relationships and social cohesion and integration with the society.
 3. **Physical:** Enriching good health and the energy necessary to accomplish goals.

4. **Financial:** Effective and attractive financial options to alleviate stress and enhance security.
5. **Community:** Active engagement with the community to fulfil social needs.

Clearly, these elements would apply to government employees too. In other words, the State Government, as a model employer, needs to look beyond salary and allowances for employees and proactively also pay attention to diverse aspects of employee well-being and foster a culture of inclusion and engagement at all levels and consciously take steps to engage its employees with the community thereby enhancing overall job satisfaction.

8. Pay commissions and pay bodies understandably generally look at the pecuniary benefits that need to be extended to government employees. Sticking to their terms of reference, pay bodies say very little about what is expected from employees not only by the state as the employer but also by the citizens who see or should legitimately see government employees as enablers of change who work to meet the needs and aspirations of the people, especially those at the lower rungs of the social hierarchy. It is difficult to find either the state or the administration addressing the issue of the overall development of the employee in the manner suggested by the UN report that we have cited above. Consequently, representations and requests placed before a commission by employees become essentially a wish list of their financial demands and expectations, overlooking the broader dimensions of their roles and responsibilities.
9. Ideally, public servants must recognize the responsibility that the system places on them and work as a team, each contributing to the larger goals of societal change and overall development. A sense of shared purpose is critical for the successful delivery of services by the government machinery. Employees must identify themselves with the aims and objectives of the administration and not see themselves as mere cogs in the system.
10. Unfortunately, more often than not, today, employees particularly those in the lower and middle levels, appear to be somewhat dispirited and removed from their responsibilities. There is a lack of sense of belongingness to the system and there seems to be a disconnect between higher and lower levels of employees in departments. It is important to recognize that lower and middle-level employees are critical to the successful implementation of government schemes and projects and can make or break the state's ability to deliver on its promises. The sum of the collective actions of these tiers can be a game-changer and result in the government's ultimate scorecard being deemed a success or failure. The

Commission would urge the State Government to look at factors that have been alienating the representative worker from his or her workforce and adversely affect his or her ability to put in the best effort in performing official duties. A productive government workforce at all levels is an important, first-order input for effective public service delivery.

11. Keeping the five elements of employee well-being highlighted by the UN report as a reference point, the Commission has in the following pages discussed briefly 3 critical contemporary issues that are relevant to administration. These are: a) training, especially on-the-job training after an employee's duties and responsibilities have been identified, which is key to determining outcomes, influencing career growth and achieving goals and aspirations of employees; b) the long-standing demand of the employees to achieve work-leisure balance and the adoption of a five-day week in the State and c) familiarizing all levels of government employees with the concept and principles of Environmental, Social and Governance (ESG).

A. TRAINING

“Training is the process of developing skills. Habits. Knowledge and attitudes in employees for the purpose of increasing effectiveness of employees in their present government positions as well as preparing employees for future government positions”.

- William Torpey

12. Training enhances and improves a person's skills and can enable change in a person's attitude towards public service. It is heartening to note that in most representations received by the Commission from employees' associations, repeated requests were made to introduce provisions for skill upgradation, on-the-job training and improvement of technological capabilities. KSGEA, reflecting the general sentiments regarding the subject, in its reply to the Commission's question on training stated that it is the responsibility of the government to provide skill training to State Government employees for providing quality service to the public, smooth running of the administrative machinery and to increase the efficiency of employees. And that, it is essential to develop District Training Institutes on the model of the Administrative Training Institute, Mysuru and upgrade them to provide adequate and quality in-house residential training, by equipping the centres with modern facilities, and engaging resource persons with specialized skill training.
13. Universally training is acknowledged as a catalyst for enhancing administrative output, both quantitatively and qualitatively. In recent years, there has been a growing recognition of the role of training in effectively equipping civil servants to navigate the challenges of

modern times, to enhance efficiency and foster a goal-oriented approach. Good and effective training not only imparts knowledge but also shapes attitudes, cultivates skills, and builds effective work habits among government employees. Further, training also helps bridge the gap between theoretical learning and practical requirements.

14. The 6th SPC recognized the importance of training for government employees and made some innovative recommendations in this regard. To elaborate, in the chapter on ‘Capacity Building and Incentives’ in its report, in addition to training at the time of induction of employees, the commission emphasized the significance of in-service training, and observed that training ought to be ‘need-based and not supply-based’. It recommended that every department must assess the training needs of its employees and plan its programmes, to improve the soft skills of the employees. Recognizing the multifaceted role of public servants, it is stated that training must complement their professional and domain-specific skills with essential soft skills. To elaborate, proficiency in communication, problem-solving mindset, conflict resolution and empathy, for example, are indispensable not only to enhance their effectiveness in handling diverse responsibilities but also for positioning themselves for success and making substantial contributions to the communities they serve.
15. The 6th SPC also recommended that every department with 500 employees or more should have its own training centre at the State and regional levels and that departments should be mandated to prepare annual training plans and given adequate budgets to execute need-based training plans. Further, the commission recommended that the State Government should consider making the successful completion of training programmes or passing of specified skill tests compulsory for Group C employees before they are considered for promotion.
16. At the national level, the Government of India has designed and is implementing the National Programme for Civil Services Capacity Building (NPCSCB) to address the changing needs and aspirations of citizens. Central to the programme is the recognition that an effective government workforce requires a competency-driven capacity-building approach. The training will focus on imparting competencies critical to discharging different roles. This will be achieved through a competency framework for civil services that will be indigenous to India.

17. NPCSCB aims to provide a platform for nurturing a smart, citizen-friendly and future-ready public workforce. The guiding principles of this programme are: shifting from rule to role-based training and capacity building; moving to a competency-driven approach for capacity development; democratizing and enabling continuous, lifelong learning opportunities; moving beyond silos in the government; linking goal setting, planning and achievement; and establishing unbiased systems of evaluation. It also aims to align learning and capacity building with organizational goals and career goals of individual officials and performance measurement and advocates the 70-20-10 model/mandate based on the principle that 70% of learning comes from on-the-job experiences and reflections, 20% is derived from working with others and 10% comes from planned training.
18. The aim is to promote knowledge sharing, create common knowledge repository, transform to a physical world of capacity building, enhance capacities of faculty, embed effective assessment of the training conducted, overcome challenges in governance and build a culture of accountability and transparency, while enabling a clear line of vision between strategy and implementation.

State Government Employees: Computer and IT Training

19. A responsible and responsive citizen-centric administration is the ultimate goal of any democratic government. While the human element is still of paramount importance in the interface between government employees and the people, digitalization and e-governance have increasingly become important in ensuring a transparent, prompt, and citizen-centric administration. Technology also empowers the employee and removes repetition and drudgery from his or her office work.
20. Modern society is heavily technology-oriented. Citizens today expect quick, smooth, and personalized dealings with the government, as they are accustomed to using technology in transacting business elsewhere also. Technology is today an important tool for public service delivery. It can also enhance the cost-effectiveness of service delivery, and build citizen's trust in the government.
21. While the State government has made significant strides over the years with e-governance and other digital solutions, it has still a long way to traverse to truly transform citizen experience and outcomes. Also, digital and data skills today should not remain the exclusive domain of IT professionals and every employee be skilled in computers and IT. The World Economic Forum has noted that as a result of the new division of labour

between humans and artificial intelligence, around 40 percent of the core skills of all employees will need to change in the next 5 years and almost 48 percent of employees will require months of re-skilling across countries.

22. Given the above scenario, the need of the hour is for the State to initiate a robust training program in relevant technology and digital skills to every employee. Even though the new generation joining the government is tech-savvy, a large number of employees need skilling and training in technology relevant to public service. Further, with technology evolving rapidly and technical innovations in government work being introduced in different parts of the country and the globe which need to be replicated in the State system, those in service have to continuously upgrade their technical skills. The gap between needed skill sets and available capacity within the government is best exemplified by the presence of a large number of outsourced technical persons called data entry operators and such, in every department.
23. It would therefore be necessary to train government employees in IT and computers regularly. Proficiency therein should constitute a mandatory requirement for career progression and promotion of employees in the same manner as the present requirement to clear departmental examinations.
24. Indeed, the usage of computers in the office for word processing, spreadsheets, and PowerPoint presentations is now common in every department of the government, a development perhaps unexpected almost two decades ago. Also, usage of various State department-specific software such as Khajane, Bhoomi, Kaveri, e-Aasthi, e-Swathu, Panchatantra, Vahini, Saarathi and so on is increasing steadily and new ones are being introduced to facilitate administration. However, proficiency in handling such software is not similar across the department tending to create a divide between those familiar with the software or outsourced technical employees and those not trained in their use.
25. In our discussions with the Department of Administrative Reforms and the State Administrative Training Institute (ATI), Mysuru it emerged that the need for continuous skilling of employees especially in IT and Computer skills is well recognized but has not been supported by the government adequately either in terms of policy, or allocation of financial and human resources. Director General, ATI stated that there exists good infrastructure in the form of District Training Institutes (DTIs) in each of the 31 districts which can be leveraged to regularly train government employees. The DTIs function under

the aegis of ATI and conduct regular training courses for different levels of government employees. The Department of Administrative Reforms also felt that it is necessary to impart relevant IT and Computer training for the roughly 1 lakh government employees (excluding employees of Police, Education and Health Departments which have their own training institutions and on-the-job training programmes) working at the district or lower levels. This, it was opined, can be organized in DTIs in addition to the programmes that are being undertaken routinely at present and that it is possible for the State Government to design and implement basic IT and computer training for every employee for 2 days each year. A comprehensive training policy covering the entire spectrum of government servants at the field level can be and needs to be framed and implemented sooner than later. The Commission strongly urges the government, especially the DPAR and FD to take the lead in this direction.

26. In addition to DTI infrastructure, a good number of consultants are available in every district who are already trained as master trainers in most government softwares and also are good resource persons for general IT & computer training. Their services can be used to initiate IT and computer skilling for the entire workforce of government in a systematic manner. Employees can also be encouraged to benefit from a lot of online training content by the Government of India.
27. In general, effective and need-based IT and computer training for every government employee is necessary to transform the government workforce to meet the challenges that the technologically transforming world poses today. It would also result in a more productive workforce appropriate for the 21st Century.

B. FIVE-DAY WORKWEEK

“Well-being is realized by small steps, but is truly no small thing.”

- Zeno

28. One longstanding discussion that has been engaging various stakeholders from time to time is whether the State should adopt a five-day workweek for its employees. True to pattern, this Commission has also received several representations from KSGEA and other departmental associations proposing the adoption of a five-day workweek across the State for government employees to work on a “five-day-work and two-day-off” on the lines of the central government. During discussions at the Commission, several employees’ associations justified their demand stating that a flexible work arrangement, which looks

into giving due consideration to family-friendly employment practices and improve the work-leisure balance would contribute to a more satisfied and efficient workforce.

29. The official pay committee of 2011 had looked at this matter closely. It also engaged the services of the Indian Institute of Management, Bengaluru to study the working days of government offices and based on the study had recommended fixing a working period of 5 days per week. In the committee's report, it was remarked that "long working hours do not add to productivity and efficiency of organizations. Excessively long and arduous work weeks may in fact lead to fatigue, and thus to lower productivity. A right balance between work and leisure is therefore essential for growth and sustainability of both the workforce and their organization. Indeed, in the modern age of technology, emphasis should be more on quality, and a five-day work-week may be seen as a progressive change in that direction."
30. The report also referred to the fact that most developed countries like the United States, the United Kingdom, Canada, Australia, France and Germany and several developing countries like China, Indonesia and Columbia have adopted the five-day workweek pattern.
31. The 2011 report mentioned that the then-extant opposition to a five-day week was rooted in the failed introduction of the proposal in Karnataka in 1985. It was withdrawn within a year on the general public perception that it caused a deterioration of the efficacy of government offices and institutions. The salient features of the 1985 proposal were, daily working hours from 10 AM to 6 PM, reduced lunch break of 30 minutes, six-day working week for hospitals, treasuries, schools and colleges, and reduction in the number of casual leave from 15 to 12 in those offices which shifted to a five-day week. The report noted that while the intention of the 1985 experiment was to adopt a modern work culture, it generated instead public criticism that the employees left offices on Friday afternoon itself and came late on Monday mornings. It noted that the new system could not succeed because of the non-enforcement of discipline and punctuality and the fact that not enough time was given for the transition.
32. On the other hand, the IIM study also listed several benefits of introducing a five-day week, viz., significant savings in terms of reduced government expenditure on transport, fuel, power, water and other incidental items; substantive decrease in pressure on the public transport system, allowing rationalization and savings on fuel and manpower; significant reduction in traffic congestion and environment pollution particularly in Bengaluru city;

reduction in government holidays and casual leave, fewer mid-week breaks for holidays; and increased quality time for government employees to spend time with their family and look after children's education and co-curricular activities. Further, it was observed by the study that if Karnataka opts to implement a five-day week in schools and colleges, teachers will have one more day to prepare for their academic work every week, benefitting as many as 2.5 lakh teachers who constitute more than 40% of the government work-force and enabling more free time to study and also to play for over five million students. Thus, notwithstanding its analysis of why the concept failed in 1985, the report which was submitted in 2011 highlighted that if a five-day week is implemented, in tune with the pattern adopted by the Government of India (in practice since 1989) and many other states, along with steps to improve the work culture, State Government employees will be more productive and efficient in their work.

33. The 6th pay commission noted the recommendations of the official pay committee and accepted the plea of the employees for a five-day week. However, the commission felt that the administration would not support declaring all Saturdays as holidays because the overall working hours of government employees would get reduced by 30 days (as estimated by OPC 2011). It suggested that the shortfall in the duty period could be compensated by extending the work hours and by reducing the days of general leave including the curtailment of holidays granted for jayantis / anniversaries (except Mahatma Gandhi and Dr.Ambedkar Jayanti). The commission recommended that the 4th Saturday of every month may be declared holiday in addition to the 2nd Saturday which had already been declared general holiday for government officials. This recommendation was buttressed by the fact that the nationalized banks had already declared second and fourth Saturdays as holidays effective from 2015.
34. In June 2019, the State Cabinet approved the proposal to declare fourth Saturdays as holidays to benefit over five lakh government employees, following the persistent demand from employees, after studying the system of five-day workweek in more than a dozen states in the country. It may be noted that there was no proposal to extend work hours on other working days and the fourth Saturday holiday was announced for all departments, excluding schools and colleges. Employee's casual leave was reduced from 15 to 10 in a year to offset the increase in holidays, while the other existing general holidays remained the same.

35. The five-day week has so far been implemented in Punjab, Delhi, Goa, West Bengal, Uttar Pradesh, Rajasthan and Bihar, and neighbouring states of Tamil Nadu, Telangana, Andhra Pradesh and Maharashtra. Recently, the 11th Kerala Pay Revision Commission has recommended the introduction of a five-day week in the state with a change in the working hours of government employees from 10 am to 5 pm to 9:30 am to 5:30 pm. It has also recommended that national holidays should be restricted to 12 and regional-level holidays (restricted) could be allowed only if the celebrations affect the normal flow of life of people in the region. Interestingly, the commission recommended in this context that every department should identify the work to be carried out from home for the purpose of reworking the work allocation in office.
36. Internationally, the five-day workweek is common today. Infact,-organizations are on the cusp of moving towards a 4-day work week in the wake of society's increasing attention to work-leisure balance, and to post-pandemic flexible work environments. For example, in the US, states such as California, Massachusetts, Missouri, Pennsylvania, Texas and Vermont have passed legislation to introduce new incentives for businesses and federal governments to explore shifting to a four-day workweek which can offer a myriad of benefits, including boosting worker satisfaction and productivity, and reducing absenteeism and commuting time. France, the seventh-largest economy in the world, has a 35-hour workweek and is reportedly considering reducing it to 32 hours. The workweek in Norway and Denmark is about 37 hours.
37. Debate on this issue has come to the centre stage worldwide post the COVID-19 pandemic. As many workplaces attempt to bring their employees back to offices in-person after the pandemic, workers seem to prefer the freedom that remote work afforded them, as also the flexibility in work schedule, both preferences also perhaps a reflection of employees seeking to gain a better work-leisure balance.
38. Considering all these recent developments, the Commission is of the view that this proposal needs to be looked afresh by the State Government. In arriving at this conclusion, we have also taken into cognizance the fact that very recently the demand put forth by bank employee unions to declare all Saturdays as bank holidays is said to have been accepted by the Indian Banking Association (IBA) and the proposal forwarded to the Union Ministry of Finance for approval.

39. Also relevant is the fact that the five-day week will not be applicable to services deemed essential. These include government hospitals, police, prisons, water supply projects, fire brigades, civic authorities, educational institutions, schools, government colleges, medical colleges, and technological institutions.
40. Though there may be concern expressed in some quarters, especially the political executive, that the move could impact the pace of administration, today with the introduction of e-governance initiatives across departments, having two consecutive days off at weekends will not affect service delivery adversely.
41. Indeed, employees' associations of the State have argued that this measure will have a positive impact on service delivery and the working of the employees. Keeping in view the persistent demand of the employees, the fact that today technology obviates the need for an employee to be sitting at his or her desk all days of the week with many of the routine services reaching the citizens through various e-governance initiatives more expeditiously and efficiently, we believe the benefits accruing to the system (apart from the employees) would outweigh any untoward consequences.
42. Therefore, the Commission recommends that the five-day week for government employees with usual exemptions be seriously considered by the State Government. Needless to say, the modalities of this proposal would need to be worked out carefully by DPAR before it is introduced.

C. ESG

“What’s the use of a fine house if you haven’t got a tolerable planet to put it on?”

- Henry David Thoreau

43. In 2021, the World Economic Forum highlighted that seven out of the top ten global risks, in terms of both impact and likelihood, are related to environmental and societal challenges. Sustainability has become a pressing universal issue today and depends critically on Environmental, Social and Governance practices that enable meeting of present-day needs without compromising those of future generations.
44. It is not the aim of this chapter to discuss all issues pertaining to ESG, important as they may be to any organization today including the (State) government. While we are cognizant of the inter-connectedness of these three aspects – environmental, social and governance and how the positive transformation in one realm has a bearing on the other aspects, we are particularly concerned with the E of ESG and its impact on sustainability and how training

can alter the manner in which government employees look at the issue. However, before proceeding to environment and sustainability, a couple of points related to the ‘Social’ and ‘Governance’ dimensions of ESG need to be discussed.

45. The social dimension of ESG, essentially the pursuit of ‘inclusion’ in administration has been engaging central and state governments in India for some years now, with the active support of the judiciary. Like many other states, Karnataka too is very conscious of ‘inclusion’ in government and special initiatives have been taken by it to encourage greater gender equality and participation in government (as may be seen in the Chapter 7). Working conditions of both women employees and differently abled employees have been constantly improving over the years. There is however, a general belief that governments are slow to evolve and adapt to changing circumstances and that they are encumbered by dated policies and boundaries established (perhaps with the good intention of preventing abuse of the system) and are, as a consequence, insensitive to the needs of the people. Every government employee, be it in the education department or rural water supply directorate or the health department, must be mindful that at the end of the day his or her work is aimed at bettering the quality of life of a citizen. Persons in government are constantly dealing with files, approvals, budgets and ensuring that the right procedures are followed but are not generally sensitive or fully aware of the impact that their work may have on society. A child will have a better school, a village will get safe water or a community will have access to better healthcare is what should guide the government servant besides the rule book. It is therefore essential that employees, through proper training and mentorship, are motivated to think of the end user of the government programmes and initiatives. The well-being of the citizens should be embedded into the conscience of every government employee. It is our belief that well-designed and well-imparted training programmes on ESG can bring about this change in attitudes and that training is the essence of transformation.
46. As far as Governance is concerned, the issue we would like to highlight is that State departments often operate within their own silos, focusing solely on their specific mandates and objectives without sufficient collaboration with other departments concerned or adequate communication between each other. This approach often leads to fragmented decision-making, duplication of efforts and inefficient use of resources. It is imperative that these silos are brought down and employees work together in a more integrated manner. Inevitably this would lead to greater adherence to established policies and regulations and transparency in the implementation of the projects.

47. Creating mentorship programs and networking opportunities for employees is very important, particularly for those who seem to be not fully involved with the ‘public’ aspect of their public service. A culture of collaboration and open communication can enhance efficiency, promote innovation and ultimately serve the needs of citizens better. Employees ought to proactively engage with the local community to understand and address local needs. Community engagement fosters a sense of social responsibility and strengthens the government’s connection with the communities it serves.
48. Finally, a few words on environmental sustainability and a government employee’s responsibility towards it.
49. In the corporate sector today in India (and elsewhere in the world) serious and sincere attention is being paid to ESG principles. The Union Ministry of Corporate Affairs in its pursuit of good governance from corporates published the National Voluntary Guidelines on social, environmental and economic responsibilities of business in the year 2011. Of special interest is the fact that corporates who were earlier encouraged to follow them voluntarily are now mandated to submit a report on the subject as a part of their annual Business Responsibility Reporting to the regulators and other stakeholders.
50. The guidelines essentially state that businesses should conduct and govern themselves with ethics, transparency and accountability, provide goods and services that are safe; promote the wellbeing of all employees, respect the interests of, and be responsive towards all stakeholders, especially those who are disadvantaged, vulnerable and marginalized, respect and promote human rights, protect, and make efforts to restore the environment, and support inclusive growth and equitable development.
51. Similar guidelines and mandatory reporting do not exist in the government across departments, at least in practice. Environmental concerns are dealt with by an identified department or office but widespread awareness of the issues does not exist in the government sector as a whole.
52. Quite often governments address major social needs and concerns without looking at the intersectionality of issues. Water for instance is one of the most important crosscutting issues. It is at once a gender issue and a climate change issue. It is also a livelihood issue and needless to say, a major health issue. And similarly, so, for many other social programmes. In other words, an issue like environment should not be looked at narrowly and through a singular focus.

53. That environment and sustainability concern each one of us is not embedded in the general ethos of government employees. Field-level officers of the engineering department often show little sensitivity towards environmental concerns and one often reads about the indiscriminate felling of trees for construction projects in the media. Similarly, in government offices, attention is not normally paid to precious water and electricity going waste. This may be a broad generalization and it is true that ‘islands of excellence’ exist in government. We are of the view that ESG initiatives similar to those taken by the corporate world must be introduced in each and every department of the State Government. Government must assess how best the ideas and principles of ESG can be integrated into its functioning, not as a matter of priority for one department or agency but as an overarching goal for the administration as a whole. Government offices and departments can and must lead the way in promoting sustainability. Every government employee should be familiar with and aware of issues such as environmental protection, clean air and water, green spaces, energy optimization, sustainable transportation, waste management and recycling services, and digitization.
54. At the macro level, subjects like climate change, global warming and net zero can be subjects of great complexity. We are not suggesting that every government employee needs to be familiarized with these concepts in their entirety but that the employee must at his or her level support initiatives for achieving an environmentally conscious and pollution-free society.
55. Transforming workspaces into energy-efficient environments can significantly contribute to environmental preservation. Measures can be taken to conserve energy through simple means like installing energy-efficient lighting in offices, using power-saving options for computers and monitors, maintaining only security lighting after office hours, switching to LED lighting, carrying out energy audits, switching to renewable energy, minimizing consumption of power for air conditioning in offices and homes by careful regulation of temperatures and so on and must be taken by every office and, where applicable, by every employee at home. So also, for minimizing water consumption by using water-saving materials, recycling water, reducing freshwater wastage and installing rainwater harvesting in every office and home. Prioritizing cleanliness and hygiene in the workplace is crucial for ensuring a positive impact on productivity, efficiency, and employee morale. Government employees need to undertake responsibility for maintaining hygienic office spaces, washrooms, canteens, and other common areas. A well-maintained workplace instills pride in one’s work, improves the image of government employees and sets a

positive example for the community. Employees can transition their offices to a paperless office and fully digitize operations. A close watch on expenditure on office materials can reduce wastage. Optimizing official travel, promoting teleconferencing and online meetings, reducing or pooling vehicles for commuting to offices, promoting use of electric vehicles and such measures must be encouraged and seriously implemented. These measures, while seemingly simple, hold the potential to contribute immensely to environmental preservation.

56. It is not being suggested by us that these local-level initiatives are unknown to government employees. Attempts have been made and are being made to familiarize government departments with many of these simple steps. There is, however, very little supervision, monitoring and reporting on the subject. The Commission seriously believes that there is a need to introduce specially designed training and familiarization programmes on these subjects, both in real time and online programmes, which should be made compulsory for all employees. Every employee must be made aware of the role he or she can and must play and be involved with government's commitment to sustainability. Senior officers and policymakers must take lead and espouse ESG-responsible behavior in the rank and file of the administration. Government employees must be given the opportunity and encouraged to volunteer to participate in community works relating to conservation and engage with civil society in the area of sustainability. They should be given time off for voluntary work and given due credit for it in their annual performance assessment. Their visible involvement in such activities will have a multiplier effect on society. Most importantly, reports must be obtained from heads of department and senior field officers as to how they have contributed to the cause of sustainability during the year under review. Departments should regularly publish annual reports on their websites detailing key performance indicators in this regard.
57. What we have suggested is not an overtly ambitious or difficult to implement program or a mere wish list for toning up the administration. These are simple initiatives that can be implemented with well-planned training programmes, well-designed mentorship initiatives and certain mandatory policy guidelines which should involve all serving officers. We hope DPAR and the office of the Chief Secretary will look into these issues and bring in the desired changes and that with careful monitoring, this will become a movement sooner than later.

* * * * *

CHAPTER 10

FINANCIAL IMPLICATIONS OF REVISION

“Evidence suggests jobs are crucial not only to economic well-being but also to self-esteem”

- Robert Reich

1. We have estimated that the recommendations of the Commission on the revision of pay and allowances, pensions, and other retirement benefits would entail an additional expenditure of Rs.17,440.15 crore per year to the State Government over and above the actual expenditure of Rs.74,081 crore in FY 2022-23. This represents an increase of 23.55% over the actual expenditure incurred in the FY 2022-23.
2. The breakup of the additional expenditure is given in Table 10.1.

Table 10.1 Additional Expenditure due to Revision of Pay, Pension and Allowances (Rs. in crore)			
SN	Items of Expenditure	Expenditure in 2022-23 (Actual)	Calculated Additional Expenditure Per Year
1	Pay/Revised Pay	26156.53	7408.79
2	HRA & CCA	3961.52	824.00
3	Other Allowances		400.00
4	Medical allowance	109.30	109.30
5	Pension & Family Pension	17535.15	3791.43
6	NPS Contribution	1872.73	530.45
7	DCRG Payment	1797.89	1083.56
8	Leave Encashment	850.44	241.02
9	Commutation of Pension	1989.65	563.41
10	Additional Pension/Family Pension	0	373.89
11	Medical allowance to pensioners	0	315.00
12	Grant-in-Aid (Salary Component)	5504.62	2599.30
13	Salaries of Local Bodies	903.11	
	TOTAL		18,240.15
	Deduct expenditure on salaries and allowances to employees not covered under the terms of reference of this Commission		(-) 800.00
	Additional expenditure on the recommendations of this Commission		17,440.15

3. The additional financial implications are estimated for FY 2024-25 based on the actual expenditure figures of FY 2022-23 obtained from the Finance department. It includes the incremental growth in expenditure for the FY 2023-24. The estimated additional expenditure of Rs.17,440.15 crore is inclusive of existing expenditure on Interim Relief.
4. As stated earlier, the expenditure on salaries, pensions, including the salary component of grants-in-aid institutions was Rs.74,081 in 2022-23. For the following year, FY 2023-24, a provision of Rs.65,003 crore for salaries and Rs.25,116 crore for pension payment, totalling to Rs.90,119 crore has been made in the revised Budget Estimates. This represents an increase of 21.65% over the previous year's expenditure.
5. Similarly, in the budget estimates of FY 2024-25 a provision of Rs.80,434 crore for salaries and Rs.32,355 crore for pensions, totalling to Rs.1,12,789 crore has been made. This is Rs.22,670 crore more than the outlay for 2023-24 and represents an increase of 25% over the previous year.
6. In fact, MTFP 2024-28 has anticipated an additional expenditure of Rs.15,000 crore to Rs.20,000 crore on account of the revision of pay, allowances, and pension benefits of employees. Either way, as per the budget FY 2024-25 estimates or MTFP 2024-28, adequate space is available in the budget for FY 2024-25 to meet the additional expenditure on implementation of the recommendations of this Commission.

* * * * *

CHAPTER 11

SUMMARY OF RECOMMENDATIONS

“To give real service, you must add something which cannot be bought or measured with money.”

-Sir M Visvesvaraya

1. The 7th State Pay Commission recommends the revision of minimum basic pay of the State Government employees from the existing Rs.17,000 to Rs.27,000 per month by merging 31% DA and providing a fitment benefit of 27.50% (Ch 5.37).
2. Maintaining more or less the existing ratio of 1:8.86 between minimum and maximum pay in the pay structure, the Commission recommends fixing the maximum pay at Rs.2,41,200 (Ch 5.37).
3. The new pay scales are to be made applicable notionally from 01.07.2022. The actual date of implementation, the Commission recommends, may be determined by the State Government. The interim relief of 17% being presently provided will cease from the date of actual implementation (Ch 5.57).
4. The Aykroyd Formula used for the calculation of minimum consumption expenditure of an employee family has been modified slightly by providing equal weightage of ‘1’ to both adult male and female members of the representative family instead of the prevailing weightage of ‘1’ and ‘0.8’, thus treating the two genders equally (Ch 5.33).
5. A revised master scale with 25 revised individual pay scales has been devised. Annual increments will range from Rs.650 to Rs.5,000 across the master scale as against the existing Rs.400 to Rs.3,100 (Ch 5.43).
6. The Commission recommends continuation of the existing system of sanctioning annual increments twice in a calendar year, on the first of January or the first of July (Ch 5.44).
7. The central DA formula and pattern will continue to be adopted. With DA admissible as on 01.07.2022 having been fully neutralized at the index level of 361.704, from 01.07.2022 onwards, for every 1% DA sanctioned by Government of India, the DA to be sanctioned for the State Government employees will be 0.722% of the revised basic pay (Ch 5.65).

8. The pay scales of employees of aided educational institutions, local bodies and non-teaching staff of universities are to be revised on the same lines as that of State Government employees (Ch 5.54).
9. A methodology to enable the State Government to adopt the central pay structure has been worked out by the Commission. It is however of the view that for the present, it would be advisable for the State Government to retain the existing pattern of pay, consisting of a master scale and segmented individual scales. The appropriate time for the State Government to migrate to the alternative structure based on the central pay structure would be when the Government of India next revises pay for its employees (Ch 6.14).
10. The quantum of monthly pension will continue to be at 50% of basic pay last drawn and family pension 30% of basic pay last drawn. Accordingly, the minimum pension is revised to Rs.13,500 (being 50% of the minimum pay of Rs.27,000) and the maximum pension to Rs.1,20,600 (being 50% of the maximum pay of Rs.2,41,200) (Ch 8.18).
11. The Commission recommends an additional 10% of basic pension to pensioners in the age group of 70-80 years (Ch 8.26).
12. The Commission urges speedy implementation of the proposed “Sandhyakirana” scheme covering pensioners and family pensioners and recommends, in the meantime, a payment of Rs.500 per month as medical allowance for all pensioners and family pensioners till the State Government commences implementation of the scheme (Ch 8.37).
13. A sum of Rs.10,000 is recommended to be paid to the nominee of the pensioner, in case of his or her death, to meet funeral expenses (Ch 8.39).
14. The Commission has proposed that a provision may be made in the Karnataka Government Servants (Family Pension) Rules, 2002 to enable a female government employee / pensioner to nominate her child / children for family pension instead of spouse under certain circumstances (Ch 8.66).
15. The Commission has reviewed all existing allowances and looked at benefits, demands for the extension of these allowances to new categories of employees as also requests for grant of new allowances and made the following important recommendations (Ch 7.5):

- Monthly contribution towards Group Insurance Scheme increased by 100% for C & D employees and 50% for Group A & B employees (Ch 8.44).
 - HRA rates revised for the three categories of places A, B and C from the existing 24%, 16% and 8% to 20%, 15% and 7.5% of the minimum of the revised basic pay respectively. Based on the revised pay scales recommended, this works out to around 40 % increase in HRA in absolute terms, being at least an increase of Rs.1,320, Rs.1,330 and Rs.690 per month respectively for the 3 categories (Ch 7.18).
 - CCA for Group A & B employees increased from the existing Rs.600 per month to Rs.900 and for C & D employees from the existing Rs.500 per month to Rs.750 within the BBMP limits. For the urban agglomerations of Belagavi, Mangaluru, Mysuru, and for municipal corporations of Hubballi-Dharwad, Kalaburagi, CCA is revised from the existing Rs.450 per month to Rs.700 for Group A & B employees and from the existing Rs.400 per month to Rs.600 for Group C & D employees (Ch 7.19).
 - Uniform Allowance, Fixed Travelling Allowance, Conveyance Allowance, Daily Allowance for halts within the State and outside, Transfer Grant and Out of State Allowance (for places other than Delhi) revised upward, generally in the range of 25% over the existing rates (Ch 7.20).
 - Special Allowance of all departments reviewed comprehensively and revised (Ch 7.38).
 - Special Allowance to certain categories of doctors in ESI Department recommended to be on par with doctors of H&FW Department, based on their qualifications and years of service, rectifying the present anomalies (Ch 7.43).
 - Existing rate of Deputation Allowance / Foreign Service Allowance of 5% of basic pay retained, with an enhancement of the maximum limit to Rs.2,000 per month from the existing limit of Rs.200 (Ch 7.50).
16. The Commission recommends the continuation of charge allowance of 15% in the revised pay scale (Ch 7.48).

17. The Commission has also concurred with the proposal made by the Police Department to discontinue special allowances for several posts that are no longer relevant or necessary (Ch 7.39).

18. For differently abled employees, the Commission recommends the following (Ch 7.61):

- Conveyance allowance not to be restricted to blind and orthopedically challenged employees only but to be extended to all differently abled employees.
- Education allowance for differently abled children of government employees to be enhanced from the existing Rs.1,000 to Rs.2,000 per month per child.
- An interest-free advance of Rs.50,000 or the cost of equipment whichever is lower, recoverable in ten monthly instalments, to be provided for the purchase of laptops, digital assistants, AI-powered smart glasses and other such devices.
- Subsidy for the purchase of any vehicle specially designed for differently abled employees to be enhanced to 40% from the existing 30% of the cost of the vehicle subject to a maximum of Rs.60,000.

19. The following recommendations have been made with respect to quantum of advance for purchase of vehicles:

- Advance for four-wheeler vehicles with internal combustion (IC) engines enhanced up to a maximum of Rs.6 lakh from the existing Rs.3 lakh (Ch 7.66).
- Advance for two-wheeler vehicles with IC engines enhanced up to a maximum of Rs.80,000 from Rs.50,000 (Ch 7.69).

20. Further, in order to promote the use of eco-friendly transport, the Commission has recommended:

- A higher advance for bicycles up to a maximum of Rs.10,000 from Rs.3,000 (Ch 7.72).
- A higher advance for electric bicycles up to a maximum of Rs.30,000 (Ch 7.73).
- A higher advance for electric two-wheeler vehicles up to a maximum of Rs.1.25 lakh (Ch 7.70).
- A higher advance for electric two-wheeler vehicles up to a maximum of Rs.10 lakh (Ch 7.67).

21. Computer advance revised to a maximum of Rs.60,000 (Ch 7.75).
22. Advances for solar water heater, solar cooker, moped and motor vehicle repair and equipment discontinued (Ch 7.76).
23. HBA revised to a maximum of Rs.65 lakh for Group A employees and Rs.40 lakh for other employees (Ch 7.78).
24. LTC benefit to be increased from twice to thrice during one's service (Ch 7.84).
25. Recognising the high priority to be given to improving the quality of training of government employees and in order to boost the quality of faculty in training institutions, existing special allowance to employees deputed or posted as faculty members in all government training institutions enhanced by 25% (Ch 7.56).
26. A standing committee of FD, DPAR and the concerned administrative department proposed to review regularly the extant allowances pertaining to the department and to weed out those that are not warranted. In any case, no new allowance to be introduced unless this standing committee categorically recommends it (Ch 7.7).
27. A new benefit by the name of Caregiver Leave recommended for employees to take care of parents or parents-in-law or elders in the family or toddlers suffering from serious illness. A maximum leave of 180 days (six months), which will be at half pay, recommended (Ch 7.89).
28. Maternity leave of 18 weeks recommended for female government employees who have delivered a child 60 days prior to joining service and at the time of joining service are in the postnatal care phase (Ch 7.92).
29. The Commission recommends that a five-day workweek be introduced by the government to improve the work-leisure balance and thereby the quality of work of government employees (Ch 9.42).

30. The Commission strongly recommends a comprehensive training programme covering the entire spectrum of government servants both at the secretariat and field levels to be taken up by the DPAR to familiarize every employee with the latest developments in technology pertaining to administration, and with the concepts of sustainability and Environmental Social and Governance (ESG) (Ch 9.56).

* * * * *

ಅನುಬಂಧಗಳು
Annexures

ಅನುಬಂಧಗಳು / Annexures

ಅನುಬಂಧ I	7ನೇ ರಾಜ್ಯ ವೇತನ ಆಯೋಗದ ರಚನೆ (ಕನ್ನಡ ಮತ್ತು ಆಂಗ್ಲ)
ಅನುಬಂಧ II	ಪರಿಶೀಲನಾಂಶಗಳ ಸೇರ್ಪಡೆ
ಅನುಬಂಧ III	7ನೇ ರಾಜ್ಯ ವೇತನ ಆಯೋಗದ ಅವಧಿ ವಿಸ್ತರಣೆ
ಅನುಬಂಧ IV	ಪ್ರಶ್ನಾವಳಿ ಮತ್ತು ಹಿನ್ನೆಲೆ
ಅನುಬಂಧ V	ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರಿಗೆ ಮಧ್ಯಂತರ ಪರಿಹಾರ ನೀಡುವ ಆದೇಶ
ಅನುಬಂಧ VI	7ನೇ ರಾಜ್ಯ ವೇತನ ಆಯೋಗದ ಅವಧಿ ವಿಸ್ತರಣೆ
ಅನುಬಂಧ VII	ಆರ್ಥಿಕ ಇಲಾಖೆಗೆ ಪತ್ರ
ಅನುಬಂಧ VIII	ಸಿಬ್ಬಂದಿಗಳ ಪಟ್ಟಿ

Annexure I	Constitution of 7 th State Pay Commission (Kannada and English)
Annexure II	Additional Terms of Reference
Annexure III	Extension of Term of 7 th SPC
Annexure IV	Gazette Notification Background Note and Questionnaires
Annexure V	Grant of Interim Relief to the State Government Employees
Annexure VI	Extension of Term of 7 th SPC
Annexure VII	Letter to State Finance Department
Annexure VIII	List of Staff

ಅನುಬಂಧ I 7ನೇ ರಾಜ್ಯ ವೇತನ ಆಯೋಗದ ರಚನೆ (ಕನ್ನಡ ಮತ್ತು ಆಂಗ್ಲ)
Annexure I – Constitution of 7th State Pay Commission

ಕರ್ನಾಟಕ ಸರ್ಕಾರದ ನಡವಳಿಗಳು

ವಿಷಯ: 7ನೇ ರಾಜ್ಯ ವೇತನ ಆಯೋಗವನ್ನು ರಚಿಸುವ ಬಗ್ಗೆ.

ಓದಲಾಗಿದೆ: ದಿನಾಂಕ: 01-06-2017ರ ಸರ್ಕಾರಿ ಆದೇಶ ಸಂಖ್ಯೆ:

ಆಇ 22 ಎಸ್‌ಆರ್‌ಪಿ 2017.

ಸರ್ಕಾರಿ ಆದೇಶ ಸಂಖ್ಯೆ: ಆಇ 45 ಎಸ್‌ಆರ್‌ಪಿ 2022

ಬೆಂಗಳೂರು, ದಿನಾಂಕ 19ನೇ ನವೆಂಬರ್ 2022

ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರ ಬೇಡಿಕೆಗಳನ್ನು ಪರಿಶೀಲಿಸಲು ವೇತನ ಆಯೋಗವನ್ನು ರಚಿಸುವ ಬಗ್ಗೆ ಮಾನ್ಯ ಮುಖ್ಯ ಮಂತ್ರಿಗಳು ಘೋಷಿಸಿರುತ್ತಾರೆ.

2. ಘೋಷಣೆಯ ಅನುಸಾರ ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರವು ಈ ಕೆಳಕಂಡ ಸದಸ್ಯರನ್ನೊಳಗೊಂಡ 7ನೇ ರಾಜ್ಯ ವೇತನ ಆಯೋಗವನ್ನು ರಚಿಸಲು ಸರ್ಕಾರವು ಹರ್ಷಿಸುತ್ತದೆ:

(1) ಶ್ರೀ ಸುಧಾಕರ್ ರಾವ್, ಭಾ.ಆ.ಸೇ. (ನಿ)	ಅಧ್ಯಕ್ಷರು
(2) ಶ್ರೀ ಪಿ.ಬಿ.ರಾಮಮೂರ್ತಿ, ಭಾ.ಆ.ಸೇ. (ನಿ)	ಸದಸ್ಯರು
(3) ಶ್ರೀ ಶ್ರೀಕಾಂತ್ ಬಿ.ವನಹಳ್ಳಿ,	ಸದಸ್ಯರು
ಪ್ರಧಾನ ನಿರ್ದೇಶಕರು (ನಿ), ರಾಜ್ಯ ಲೆಕ್ಕಪತ್ರ ಇಲಾಖೆ	
(4) ಶ್ರೀಮತಿ ಹೆಚ್‌ಬಾ ರಾಣಿ ಕೊರ್ಲಪಾಟಿ, ಭಾ.ಆ.ಸೇ.	ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿ
ಜಂಟಿ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿ, ಮೂಲಸೌಲಭ್ಯ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಇಲಾಖೆ	

3. ವೇತನ ಆಯೋಗದ ಪರಿಶೀಲನಾರ್ಹ ಅಂಶಗಳು ಈ ಕೆಳಕಂಡಂತಿವೆ:-

- (ಎ) ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರ (ಯುಜಿಸಿ/ಎಐಸಿಟಿಇ/ಐಸಿಎಆರ್/ಎನ್‌ಜೆಪಿಸಿ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿ ಹೊಂದಿರುವವರನ್ನು ಹೊರತುಪಡಿಸಿ), ಅನುದಾನಿತ ಶಿಕ್ಷಣ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು, ಸ್ಥಳೀಯ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು, ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾನಿಲಯಗಳು ಮತ್ತು ಕಾಲೇಜುಗಳ ಬೋಧಕೇತರ ಸಿಬ್ಬಂದಿಗಳಿಗೆ ಮರಣ ಹಾಗೂ ನಿವೃತ್ತಿ ಉಪದಾನ ಸೌಲಭ್ಯಗಳನ್ನೊಳಗೊಂಡಂತೆ ಲಭ್ಯವಿರುವ ಎಲ್ಲಾ ಕ್ರೋಢೀಕೃತ ಸೌಲಭ್ಯಗಳನ್ನು

ಗಣನೆಗೆ ತೆಗೆದುಕೊಂಡು, ಈ ಸಿಬ್ಬಂದಿಗಳ ಪ್ರಸ್ತುತ ವೇತನ ರಚನೆಯನ್ನು ಪರಿಶೀಲಿಸುವುದು ಹಾಗೂ ಅಪೇಕ್ಷಣೀಯವಾದ ಹಾಗೂ ಕಾರ್ಯಸಾಧ್ಯವಿರುವ ನೂತನ ವೇತನ ರಚನೆಯನ್ನು ರೂಪಿಸುವುದು.

- (ಬಿ) ಕೇಂದ್ರ ಮತ್ತು ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರಗಳ ವಿವಿಧ ವೃಂದದ ಹುದ್ದೆಗಳನ್ನು ಸಮೀಕರಿಸಿ ಕೇಂದ್ರ ಸರ್ಕಾರದ ವೇತನ ರಚನೆಯನ್ನು ಅಳವಡಿಸಿಕೊಳ್ಳುವ ಕಾರ್ಯಸಾಧ್ಯತೆಗಳನ್ನು ಪರಿಶೀಲಿಸುವುದು.
- (ಸಿ) ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರವು ಅಳವಡಿಸಿಕೊಳ್ಳಬಹುದಾದ ತುಟ್ಟಿಭತ್ಯೆಯ ಸೂತ್ರವನ್ನು ನಿರ್ಧರಿಸಿ ಪರಿಶೀಲಿಸುವುದು.
- (ಡಿ) ಮನೆ ಬಾಡಿಗೆ ಭತ್ಯೆ ಮತ್ತು ನಗರ ಪರಿಹಾರ ಭತ್ಯೆ, ವಿಶೇಷ ಭತ್ಯೆಗಳು ಇತ್ಯಾದಿ ಮತ್ತು ರಜೆ ಪ್ರಯಾಣ ರಿಯಾಯಿತಿ ಮತ್ತು ವೈದ್ಯಕೀಯ ಮರುಪಾವತಿ ಸೌಲಭ್ಯಗಳನ್ನೊಳಗೊಂಡಂತೆ ವಿವಿಧ ಭತ್ಯೆಗಳ ಪ್ರಮಾಣವನ್ನು ಪರಿಶೀಲಿಸುವುದು ಹಾಗೂ ಅಪೇಕ್ಷಣೀಯವಾದ ಹಾಗೂ ಕಾರ್ಯಸಾಧ್ಯವಿರುವ ಬದಲಾವಣೆಗಳನ್ನು ಸಲಹೆ ಮಾಡುವುದು.
- (ಇ) ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನ ಮತ್ತು ನಿವೃತ್ತಿ ಸೌಲಭ್ಯಗಳನ್ನು ಪರಿಶೀಲಿಸುವುದು.
- (ಎಫ್) ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರದಿಂದ ವಹಿಸಲ್ಪಡುವ/ಸೂಚಿಸಬಹುದಾದ ಇತರೆ ವಿಷಯಗಳನ್ನು ಪರಿಶೀಲಿಸುವುದು.

4. ಆಯೋಗವು ತನ್ನ ಶಿಫಾರಸ್ಸುಗಳನ್ನು ಮಾಡುವಲ್ಲಿ, ರಾಜ್ಯ ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳು ಹಾಗೂ ವಿವಿಧ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳು ಮತ್ತು ಯೋಜನೆಗಳ ಕುರಿತಾಗಿ ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರದ ಹೊಣೆಗಳು, ಶಾಸನಬದ್ಧ ಹಾಗೂ ಕ್ರಮಬದ್ಧ ಕಾರ್ಯಗಳು, ಋಣಸೇವಾ ನಿರ್ವಹಣೆಗಳು ಮತ್ತು ಇತರೆ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಯೇತರ ಅಗತ್ಯಗಳನ್ನು ಹಾಗೂ ವಿತ್ತೀಯ ಹೊಣೆಗಾರಿಕೆ ನಿರ್ವಹಣೆ ಅಧಿನಿಯಮ, 2002ರ ಅಧ್ಯಾದೇಶದ ಅವಕಾಶಗಳ ಪರಿಮಿತಿಯನ್ನು ಗಮನದಲ್ಲಿರಿಸಿಕೊಳ್ಳುವುದು.

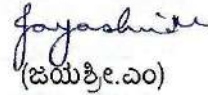
5. ಆಯೋಗವು ತನ್ನದೇ ಆದ ಕಾರ್ಯವಿಧಾನಗಳನ್ನು ರೂಪಿಸಿಕೊಳ್ಳುವುದು ಹಾಗೂ ಪರಿಶೀಲನಾರ್ಹ ಅಂಶಗಳಿಗೆ ಅಗತ್ಯವೆನಿಸಿದ ಮಾಹಿತಿಗಳನ್ನು ವಿವಿಧ ಇಲಾಖೆಗಳಿಂದ ಪಡೆಯಬಹುದಾಗಿರುತ್ತದೆ.

6. ಸರ್ಕಾರದ ಎಲ್ಲಾ ಇಲಾಖೆಗಳು ಆಯೋಗವು ಅಪೇಕ್ಷಿಸುವ ಎಲ್ಲಾ ಮಾಹಿತಿ, ದಾಖಲೆ ಹಾಗೂ ಇನ್ನಿತರೆ ಸಹಕಾರವನ್ನು ಒದಗಿಸತಕ್ಕದ್ದು. ಎಲ್ಲಾ ಸೇವಾ ಸಂಘಟನೆಗಳು, ಸ್ಥಳೀಯ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು, ಅನುದಾನಿತ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಮತ್ತು ಇತರೆ ಸಂಬಂಧಪಟ್ಟವರು ಆಯೋಗಕ್ಕೆ ಅವುಗಳ ಸಂಪೂರ್ಣ ಸಹಕಾರ ಮತ್ತು ನೆರವನ್ನು ನೀಡುತ್ತವೆ ಎಂದು ಸರ್ಕಾರವು ಭಾವಿಸುತ್ತದೆ.

7. ವೇತನ ಆಯೋಗವು ತನ್ನ ವರದಿಯನ್ನು ಆರು ತಿಂಗಳೊಳಗೆ ಸಲ್ಲಿಸತಕ್ಕದ್ದು.

ಕರ್ನಾಟಕ ರಾಜ್ಯಪಾಲರ ಆದೇಶಾನುಸಾರ

ಮತ್ತು ಅವರ ಹೆಸರಿನಲ್ಲಿ,


(ಜಯಶ್ರೀ.ಎಂ)

ಸರ್ಕಾರದ ಅಧೀನ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿ,

ಆರ್ಥಿಕ ಇಲಾಖೆ (ಸೇವೆಗಳು-2).

ಸಂಕಲನಕಾರರು, ಕರ್ನಾಟಕ ಗೆಜೆಟ್, ಮುಂದಿನ ಸಂಚಿಕೆಯಲ್ಲಿ ಪ್ರಕಟಿಸುವುದಕ್ಕಾಗಿ ಹಾಗೂ 50 ಪ್ರತಿಗಳನ್ನು ಆರ್ಥಿಕ ಇಲಾಖೆಗೆ ಸರಬರಾಜು ಮಾಡಲು.

ಇವರಿಗೆ:

1. ಸರ್ಕಾರದ ಮುಖ್ಯ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿ/ಅವರ ಮುಖ್ಯ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿಗಳು.
2. ಪ್ರಧಾನ ಮಹಾಲೇಖಪಾಲರು (G&SSA), ಕರ್ನಾಟಕ, ಹೊಸ ಕಟ್ಟಡ, ಆಡಿಟ್ ಭವನ, (ಪಿ.ಬಿ. ನಂ.5398), ಬೆಂಗಳೂರು.
3. ಪ್ರಧಾನ ಮಹಾಲೇಖಪಾಲರು (E&RSA), ಕರ್ನಾಟಕ, ಹೊಸ ಕಟ್ಟಡ, ಆಡಿಟ್ ಭವನ, (ಪಿ.ಬಿ. ನಂ.5398), ಬೆಂಗಳೂರು.
4. ಪ್ರಧಾನ ಮಹಾಲೇಖಪಾಲರು (ಲೆಕ್ಕಗಳು ಮತ್ತು ಹಕ್ಕುಗಳು), ಕರ್ನಾಟಕ, ಪಾರ್ಕ್‌ಹೌಸ್ ರಸ್ತೆ, (ಪಿ.ಬಿ. ನಂ.5329), ಬೆಂಗಳೂರು.
5. ಸರ್ಕಾರದ ಪ್ರಧಾನ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿಗಳು/ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿಗಳು.
6. ಗೌರವಾನ್ವಿತ ರಾಜ್ಯಪಾಲರ ಪ್ರಧಾನ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿ, ರಾಜಭವನ, ಬೆಂಗಳೂರು.
7. ರಿಜಿಸ್ಟ್ರಾರ್ ಜನರಲ್, ಕರ್ನಾಟಕ ಉಚ್ಚ ನ್ಯಾಯಾಲಯ, ಬೆಂಗಳೂರು.
8. ರಿಜಿಸ್ಟ್ರಾರ್, ಕರ್ನಾಟಕ ರಾಜ್ಯ ಆಡಳಿತ ನ್ಯಾಯಮಂಡಳಿ, ಕಂದಾಯ ಭವನ, ಬೆಂಗಳೂರು.
9. ರಿಜಿಸ್ಟ್ರಾರ್, ಕರ್ನಾಟಕ ಲೋಕಾಯುಕ್ತ, ಬಹುಮಹಡಿ ಕಟ್ಟಡ, ಬೆಂಗಳೂರು.

10. ಎಲ್ಲಾ ಪ್ರಾದೇಶಿಕ ಆಯುಕ್ತರು.
 11. ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿ, ಕರ್ನಾಟಕ ಲೋಕ ಸೇವಾ ಆಯೋಗ, ಬೆಂಗಳೂರು.
 12. ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿ, ಕರ್ನಾಟಕ ವಿಧಾನ ಸಭೆ/ವಿಧಾನ ಪರಿಷತ್ತು, ವಿಧಾನಸೌಧ, ಬೆಂಗಳೂರು.
 13. ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿ, ಕನ್ನಡ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಪ್ರಾಧಿಕಾರ, ವಿಧಾನಸೌಧ, ಬೆಂಗಳೂರು.
 14. ಎಲ್ಲಾ ಜಿಲ್ಲೆಗಳ ಜಿಲ್ಲಾ ಮತ್ತು ಸತ್ರ ನ್ಯಾಯಾಧೀಶರು.
 15. ಕರ್ನಾಟಕ ರಾಜ್ಯದ ಎಲ್ಲಾ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯಗಳ ಉಪ ಕುಲಪತಿಗಳು/ರಿಜಿಸ್ಟ್ರಾರ್‌ಗಳು.
 16. ಎಲ್ಲಾ ಇಲಾಖಾ ಮುಖ್ಯಸ್ಥರು/ಎಲ್ಲಾ ಜಿಲ್ಲೆಗಳ ಜಿಲ್ಲಾಧಿಕಾರಿಗಳು.
 17. ಎಲ್ಲಾ ಜಿಲ್ಲೆಗಳ ಜಿಲ್ಲಾ ಪಂಚಾಯತ್ ಮುಖ್ಯ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಾಹಕ ಅಧಿಕಾರಿಗಳು.
 18. ಖಜಾನೆ ಅಧಿಕಾರಿ, ರಾಜ್ಯ ಹುಜೂರು ಖಜಾನೆ/ಜಿಲ್ಲಾ ಖಜಾನೆಗಳು.
 19. ನಿರ್ದೇಶಕರು, ಕರ್ನಾಟಕ ರಾಜ್ಯ ಪತ್ರಾಗಾರ ಇಲಾಖೆ, ವಿಕಾಸ ಸೌಧ, ಬೆಂಗಳೂರು.
 20. ಯೋಜನಾ ನಿರ್ದೇಶಕರು, ಹೆಚ್‌ಆರ್‌ಎಂಎಸ್ 2.0, ಆರ್ಥಿಕ ಇಲಾಖೆ, 5ನೇ ಮಹಡಿ, ನ್ಯೂ ಕೆ.ಪಿ.ಸಿ.ಎಲ್. ಗ್ರೀನ್ ಬಿಲ್ಡಿಂಗ್ (ಸಿ.ಐ.ಡಿ. ಕಛೇರಿ ಹತ್ತಿರ), ಅರಮನೆ ರಸ್ತೆ, ಬೆಂಗಳೂರು-560001.
 21. ಅಧ್ಯಕ್ಷರು, ಕರ್ನಾಟಕ ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರ ಸಂಘ, ಕಬ್ಬನ್ ಉದ್ಯಾನವನ, ಬೆಂಗಳೂರು.
 22. ಅಧ್ಯಕ್ಷರು, ಕರ್ನಾಟಕ ರಾಜ್ಯ ನಿವೃತ್ತ ನೌಕರರ ಸಂಘ(ರಿ), ಕಬ್ಬನ್ ಉದ್ಯಾನವನ, ಬೆಂಗಳೂರು.
 23. ಕರ್ನಾಟಕ ಸರ್ಕಾರ ಸಚಿವಾಲಯದ ಎಲ್ಲಾ ಶಾಖೆಗಳು.
 24. ಕರ್ನಾಟಕ ಸರ್ಕಾರ ಸಚಿವಾಲಯದ ಗ್ರಂಥಾಲಯ/ವಿಧಾನ ಮಂಡಲದ ಗ್ರಂಥಾಲಯ.
 25. ವಾರಪತ್ರ/ಶಾಖೆಯ ರಕ್ಷಾ ಕಡತ.
- ಕರ್ನಾಟಕ ಸರ್ಕಾರದ ಆರ್ಥಿಕ ಇಲಾಖೆಯ ಅಧಿಕೃತ ಅಂತರ್ಜಾಲತಾಣ www.finance.karnataka.gov.in ವೀಕ್ಷಿಸಿ.

PROCEEDINGS OF THE GOVERNMENT OF KARNATAKA

Subject: Constitution of 7th State Pay Commission - reg.

Read: G.O. No.FD 22 SRP 2017 dated: 01-06-2017.

**GOVERNMENT ORDER NO. FD 45 SRP 2022
BANGALORE, DATED: 19TH NOVEMBER 2022**

The Hon'ble Chief Minister has announced to constitute a Pay Commission to examine the request of the State Government employees.

2. In pursuance of the announcement, the State Government is pleased to constitute the 7th State Pay Commission consisting of the following Members:-

(1) Sri Sudhakar Rao, IAS(Retd.)	Chairman
(2) Sri P.B.Rama Murthy, IAS(Retd.)	Member
(3) Sri Shrikant B Vanahalli, Principal Director (Retd.) State Audit & Accounts Dept	Member
(4) Smt. Hephsiba Rani Korlapati, IAS Joint Secretary, IDD.	Secretary

3. The Terms of Reference of the Pay Commission will be as follows:-

- (a) To examine the present pay structure of employees of the State Government (excluding those who are on the UGC/AICTE/ICAR/NJPC scales of pay), Aided Educational Institutions, Local Bodies and Non-teaching Staff of the Universities taking into account the total packet of benefits including death-cum-retirement benefits available to the employees and to recommend new pay structure which may be feasible;
- (b) To examine the feasibility of adopting the Central Government pay structure by determining the equivalence of posts between the different cadres in the Central and State Governments;

- (c) To examine and determine the Dearness Allowance formula to be adopted by the State Government;
- (d) To examine the quantum of various allowances including House Rent allowance, City Compensatory Allowance, etc. and Leave Travel Concession and Medical Attendance facilities and to suggest changes which may be feasible;
- (e) To examine the revision of pension and pensionary benefits;
- (f) To examine such other matters as may be entrusted/referred by the State Government.

4. In making its recommendations, the Pay Commission should keep in view the resources of the State Government and Government's commitments for various development programmes and schemes, statutory and regulatory functions, debt-servicing obligations and other non-development requirements within the overall mandate of the Fiscal Responsibility Act, 2002.

5. The Pay Commission should devise its own procedure, and may call for such information from various Departments as found necessary for its terms of reference.

6. All the Government departments shall furnish such information and documents and other assistance, as may be required by the Pay Commission. Government trust that the service Association, Local Bodies, Aided Institutions and other concerned will extend to the Pay Commission their fullest co-operation and assistance.

7. The Pay Commission shall submit its report within six months.

By Order and in the name of the
Governor of Karnataka,


(JAYASHRIM)

Under Secretary to Government
Finance Department (Services-2)
19/11

The Compiler, Karnataka Gazette for publication in the next issue of the gazette and to supply 100 copies to Finance Department.

To

1. The Chief Secretary/Additional Chief Secretaries to Government.
2. The Principal Accountant General (Civil & Commercial Audit), Karnataka, Bengaluru.

ಅನುಬಂಧ II ಪರಿಶೀಲನಾಂಶಗಳ ಸೇರ್ಪಡೆ
Annexure II – Additional Terms of Reference

ಕರ್ನಾಟಕ ಸರ್ಕಾರದ ನಡವಳಿಕೆಗಳು

ವಿಷಯ:- 7ನೇ ರಾಜ್ಯ ವೇತನ ಆಯೋಗದ ಪರಿಶೀಲನಾರ್ಹ ಅಂಶಗಳಿಗೆ ಸೇರ್ಪಡೆ ಮಾಡುವ ಕುರಿತು.

- ಓದಲಾಗಿದೆ: 1) ದಿನಾಂಕ:19-11-2022ರ ಸರ್ಕಾರಿ ಆದೇಶ ಸಂಖ್ಯೆ: ಆಇ 45 ಎಸ್.ಆರ್.ಪಿ 2022
2) ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿ, ಕರ್ನಾಟಕ ಲೋಕಸೇವಾ ಆಯೋಗ ಇವರ ಪತ್ರ ಸಂಖ್ಯೆ: ಪಿ.ಎಸ್.ಸಿ 173 ಇಎಸ್‌ಟಿ/2022-23/1487 ದಿನಾಂಕ 23-01-2023.
3) ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿ, ಕರ್ನಾಟಕ ವಿಧಾನಸಭೆ ಸಚಿವಾಲಯ ಇವರ ಅ.ಸ.ಪತ್ರ ಸಂಖ್ಯೆ:ಕವಿಸಸ/ಆ-1/19/ವೇಆಮಾ/2023 (ಭಾಗ ಕಡತ) ದಿನಾಂಕ 28-02-2023.

ಪ್ರಸ್ತಾವನೆ:

ಮೇಲೆ (1) ರಲ್ಲಿ ಓದಲಾದ ದಿನಾಂಕ:19-11-2022ರ ಆದೇಶದಲ್ಲಿ ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರ, (ಯುಜಿಸಿ/ಎಐಸಿಟಿಇ/ಐಸಿಎಆರ್/ಎನ್‌ಜಿಪಿಸಿ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿ ಹೊಂದಿರುವವರನ್ನು ಹೊರತುಪಡಿಸಿ) ಅನುದಾನಿತ ಶಿಕ್ಷಣ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು, ಸ್ಥಳೀಯ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು, ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾನಿಲಯಗಳು / ಕಾಲೇಜುಗಳ ಬೋಧಕೇತರ ಸಿಬ್ಬಂದಿಗಳ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳನ್ನು ಮತ್ತು ಭತ್ಯೆಗಳನ್ನು ಪರಿಷ್ಕರಿಸಲು ಮತ್ತು ನೂತನ ವೇತನ ರಚನೆ ಇತ್ಯಾದಿಗಳನ್ನು ರೂಪಿಸಲು 7ನೇ ರಾಜ್ಯ ವೇತನ ಆಯೋಗವನ್ನು ರಚಿಸಲಾಗಿದೆ.

7ನೇ ರಾಜ್ಯ ವೇತನ ಆಯೋಗವನ್ನು ರಚಿಸಿ ಹೊರಡಿಸಿರುವ ದಿನಾಂಕ 19-11-2022ರ ಆದೇಶದಲ್ಲಿ ಸಾಂವಿಧಾನಿಕ ಸಂಸ್ಥೆಯಾದ ಕರ್ನಾಟಕ ಲೋಕಸೇವಾ ಆಯೋಗ ಮತ್ತು ಕರ್ನಾಟಕ ವಿಧಾನಸಭೆಯ ಸಚಿವಾಲಯಗಳನ್ನು ವೇತನ ಆಯೋಗದ ಪರಿಶೀಲನಾರ್ಹ ಅಂಶಗಳ ವ್ಯಾಪ್ತಿಗೆ ಒಳಪಡಿಸುವಂತೆ ಮೇಲೆ (2) & (3)ರಲ್ಲಿ ಓದಲಾದ ಪತ್ರಗಳಲ್ಲಿ ಸರ್ಕಾರವನ್ನು ಕೋರಲಾಗಿರುತ್ತದೆ.

ಅದುದರಿಂದ, ಭಾರತ ಸಂವಿಧಾನ ಮತ್ತು ಕೇಂದ್ರ / ರಾಜ್ಯ ಅಧಿನಿಯಮದಡಿ ರಚಿತವಾದ ಹಾಗೂ ವಿಶೇಷ ಸ್ಥಾನಮಾನ ಹೊಂದಿರುವ ಈ ಕೆಳಗಿನ ಸ್ಥಾಯಿತ ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ಸಿಬ್ಬಂದಿಗಳ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿ ಮತ್ತು ಭತ್ಯೆಗಳನ್ನು ಪರಿಷ್ಕರಿಸುವುದನ್ನು ಪರಿಶೀಲಿಸಿ ಸರ್ಕಾರಕ್ಕೆ ಸೂಕ್ತ ವರದಿ ಸಲ್ಲಿಸಲು, ಪ್ರಸ್ತುತ ರಚಿತವಾಗಿರುವ 7ನೇ ರಾಜ್ಯ ವೇತನ ಆಯೋಗದ ಪರಿಶೀಲನಾರ್ಹ ಅಂಶಗಳ ವ್ಯಾಪ್ತಿಗೆ ತರುವುದು ಅಗತ್ಯವೆಂದು ಪರಿಗಣಿಸಲಾಗಿದೆ:

1. ಕರ್ನಾಟಕ ರಾಜ್ಯಪಾಲರ ಸಚಿವಾಲಯ
2. ಕರ್ನಾಟಕ ವಿಧಾನ ಮಂಡಲ
3. ಕರ್ನಾಟಕ ಲೋಕಸೇವಾ ಆಯೋಗ
4. ಕರ್ನಾಟಕ ಆಡಳಿತ ನ್ಯಾಯ ಮಂಡಳಿ
5. ಕರ್ನಾಟಕ ಲೋಕಾಯುಕ್ತ

ಸರ್ಕಾರಿ ಆದೇಶ ಸಂಖ್ಯೆ: ಆಇ 45 ಎಸ್.ಆರ್.ಪಿ 2022,

ಬೆಂಗಳೂರು, ದಿನಾಂಕ 08ನೇ ಮಾರ್ಚ್ 2023.

ಪ್ರಸ್ತಾವನೆಯಲ್ಲಿ ವಿವರಿಸಲಾದ ಕಾರಣಗಳ ಹಿನ್ನೆಲೆಯಲ್ಲಿ, ಭಾರತ ಸಂವಿಧಾನ ಮತ್ತು ಕೇಂದ್ರ / ರಾಜ್ಯ ಅಧಿನಿಯಮದಡಿ ರಚಿತವಾಗಿರುವ ಹಾಗೂ ವಿಶೇಷ ಸ್ಥಾನಮಾನ ಹೊಂದಿರುವ ಈ ಕೆಳಗೆ ಸೂಚಿಸಿರುವ ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ಸಿಬ್ಬಂದಿಗಳ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿ ಪರಿಷ್ಕರಣೆ ಮತ್ತು ನೂತನ ವೇತನ ರಚನೆ ಇತ್ಯಾದಿಗಳನ್ನು 7ನೇ ರಾಜ್ಯ ವೇತನ ಆಯೋಗದ ಪರಿಶೀಲನಾರ್ಹ ಅಂಶಗಳ ವ್ಯಾಪ್ತಿಯಡಿ ತರಲಾಗಿದೆ.

1. ಕರ್ನಾಟಕ ರಾಜ್ಯಪಾಲರ ಸಚಿವಾಲಯ
2. ಕರ್ನಾಟಕ ವಿಧಾನ ಮಂಡಲ
3. ಕರ್ನಾಟಕ ಲೋಕಸೇವಾ ಆಯೋಗ
4. ಕರ್ನಾಟಕ ರಾಜ್ಯ ಆಡಳಿತ ನ್ಯಾಯ ಮಂಡಳಿ
5. ಕರ್ನಾಟಕ ಲೋಕಾಯುಕ್ತ

ವೇತನ ಪರಿಷ್ಕರಣೆ ಸಂಬಂಧ ಮೇಲ್ಕಂಡ ಸ್ವಾಯತ್ತ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು / ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ನೌಕರರ ಸಂಘಗಳು ಸಲ್ಲಿಸುವ ಬೇಡಿಕೆಗಳನ್ನು 7ನೇ ರಾಜ್ಯ ವೇತನ ಆಯೋಗವು ಪರಿಶೀಲಿಸಿ ಕಾರ್ಯಸಾಧ್ಯವಿರುವ ಸೂಕ್ತ ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡತಕ್ಕದ್ದು.

ಕರ್ನಾಟಕ ರಾಜ್ಯಪಾಲರ ಆದೇಶಾನುಸಾರ
ಮತ್ತು ಅವರ ಹೆಸರಿನಲ್ಲಿ

Gayashree
(ಜಯಶ್ರೀ ಎಂ.)

ಸರ್ಕಾರದ ಅಧೀನ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿ
ಆರ್ಥಿಕ ಇಲಾಖೆ (ಸೇವೆಗಳು-2).

೧೩

ಇವರಿಗೆ:

1. ವಿಶೇಷ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿ, ಕರ್ನಾಟಕ ರಾಜ್ಯಪಾಲರ ಸಚಿವಾಲಯ
2. ಸರ್ಕಾರದ ಮುಖ್ಯ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿ / ಅಪರ ಮುಖ್ಯ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿಗಳು.
3. ಸರ್ಕಾರದ ಪ್ರಧಾನ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿಗಳು / ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿಗಳು.
4. ಪ್ರಧಾನ ಮಹಾಲೇಖಪಾಲರು (G&SSA), ಕರ್ನಾಟಕ, ಹೊಸ ಕಟ್ಟಡ, ಆಡಿಟ್ ಭವನ, (ಪಿ.ಬಿ. ನಂ.5398) ಬೆಂಗಳೂರು.
5. ಪ್ರಧಾನ ಮಹಾಲೇಖಪಾಲರು (E&RSA), ಕರ್ನಾಟಕ, ಹೊಸ ಕಟ್ಟಡ, ಆಡಿಟ್ ಭವನ, (ಪಿ.ಬಿ. ನಂ.5398) ಬೆಂಗಳೂರು.
6. ಪ್ರಧಾನ ಮಹಾಲೇಖಪಾಲರು (ಲೆಕ್ಕಗಳು ಮತ್ತು ಹಕ್ಕುಗಳು), ಕರ್ನಾಟಕ, ಪಾರ್ಕ್ ಹೌಸ್ ರಸ್ತೆ, (ಪಿ.ಬಿ. ನಂ.5329) ಬೆಂಗಳೂರು.
7. ಅಧ್ಯಕ್ಷರು / ಸದಸ್ಯರು, 7ನೇ ರಾಜ್ಯ ವೇತನ ಆಯೋಗ, ಬೆಂಗಳೂರು
8. ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿ, 7ನೇ ರಾಜ್ಯ ವೇತನ ಆಯೋಗ, ಬೆಂಗಳೂರು
9. ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿ, ವಿಧಾನ ಸಭೆ / ವಿಧಾನ ಪರಿಷತ್ತು, ಬೆಂಗಳೂರು
10. ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿ, ಕರ್ನಾಟಕ ಲೋಕಸೇವಾ ಆಯೋಗ, ಬೆಂಗಳೂರು
11. ರಿಜಿಸ್ಟ್ರಾರ್, ಕರ್ನಾಟಕ ಲೋಕಾಯುಕ್ತ, ಬೆಂಗಳೂರು
12. ರಿಜಿಸ್ಟ್ರಾರ್, ಕರ್ನಾಟಕ ರಾಜ್ಯ ಆಡಳಿತ ನ್ಯಾಯ ಮಂಡಳಿ
13. ಸಂಕಲನಕಾರರು, ಕರ್ನಾಟಕ ರಾಜ್ಯ ಪತ್ರ, ಬೆಂಗಳೂರು ಮುಂದಿನ ರಾಜ್ಯ ಪತ್ರದಲ್ಲಿ ಪ್ರಕಟಿಸಲು
14. ವಾರ ಪತ್ರ / ಶಾಖಾ ರಕ್ಷಕ ಕಡತ

ಕರ್ನಾಟಕ ಸರ್ಕಾರದ ಆರ್ಥಿಕ ಇಲಾಖೆಯ ಅಧಿಕೃತ ಅಂತರ್ಜಾಲತಾಣ www.finance.karnataka.gov.in
ವೀಕ್ಷಿಸಿ.

ಅನುಬಂಧ III 7ನೇ ರಾಜ್ಯ ವೇತನ ಆಯೋಗದ ಅವಧಿ ವಿಸ್ತರಣೆ

Annexure III – Extension of Term of the 7th SPCಕರ್ನಾಟಕ ಸರ್ಕಾರದ ನಡವಳಿಗಳು

ವಿಷಯ:- 7ನೇ ರಾಜ್ಯ ವೇತನ ಆಯೋಗದ ಅವಧಿಯನ್ನು ವಿಸ್ತರಿಸುವ ಬಗ್ಗೆ.

ಓದಲಾಗಿದೆ:

1. ದಿನಾಂಕ 19-11-2022ರ ಸರ್ಕಾರದ ಆದೇಶ ಸಂಖ್ಯೆ: ಆಇ 45 ಎಸ್‌ಆರ್‌ಪಿ 2022.
2. ದಿನಾಂಕ 01-12-2022ರ ಸರ್ಕಾರದ ಆದೇಶ ಸಂಖ್ಯೆ: ಆಇ 46 ಎಸ್‌ಆರ್‌ಪಿ 2022.
3. ದಿನಾಂಕ 08-03-2023ರ ಸರ್ಕಾರದ ಆದೇಶ ಸಂಖ್ಯೆ: ಆಇ 45 ಎಸ್‌ಆರ್‌ಪಿ 2022.

ಪ್ರಸ್ತಾವನೆ:

ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳನ್ನು ಪರಿಷ್ಕರಿಸಲು ಮತ್ತು ನೂತನ ವೇತನ ರಚನೆ ಇತ್ಯಾದಿಗಳನ್ನು ರೂಪಿಸಲು, ಈ ಮೇಲೆ ಓದಲಾದ ಕ್ರಮ ಸಂಖ್ಯೆ(1)ರ ದಿನಾಂಕ 19-11-2022ರ ಸರ್ಕಾರಿ ಆದೇಶದಲ್ಲಿ ಶ್ರೀ ಸುಧಾಕರ್ ರಾವ್, ಭಾ.ಆ.ಸೇ (ನಿವೃತ್ತ) ಇವರ ಅಧ್ಯಕ್ಷತೆಯಲ್ಲಿ 7ನೇ ರಾಜ್ಯ ವೇತನ ಆಯೋಗವನ್ನು ರಚಿಸಿ, 06 ತಿಂಗಳ ಒಳಗಾಗಿ ವರದಿಯನ್ನು ಸಲ್ಲಿಸುವಂತೆ ಆದೇಶಿಸಲಾಗಿತ್ತು.

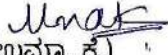
ಮೇಲೆ ಕ್ರಮ ಸಂಖ್ಯೆ(3) ರಲ್ಲಿ ಓದಲಾದ ದಿನಾಂಕ:08-03-2023ರ ಆದೇಶದಲ್ಲಿ 7ನೇ ವೇತನ ಆಯೋಗದ ಪರಿಶೀಲನಾರ್ಹ ಅಂಶಗಳಿಗೆ ಸೇರ್ಪಡೆ ಮಾಡಿ ಆದೇಶ ಹೊರಡಿಸಲಾಗಿರುತ್ತದೆ. ವೇತನ ಪರಿಷ್ಕರಣೆ ಕುರಿತಂತೆ ಸರ್ಕಾರದ ವಿವಿಧ ಇಲಾಖೆ/ಸಂಸ್ಥೆಗಳೊಂದಿಗೆ ವೇತನ ಆಯೋಗದ ಸಮಾಲೋಚನಾ ಕಾರ್ಯಗಳು ಪ್ರಗತಿಯಲ್ಲಿರುವುದನ್ನು ಸರ್ಕಾರವು ಗಮನಿಸಿದೆ ಮತ್ತು ಈ ಕೆಳಕಂಡಂತೆ ಆದೇಶವನ್ನು ಹೊರಡಿಸಿದೆ.

ಸರ್ಕಾರಿ ಆದೇಶ ಸಂಖ್ಯೆ: ಆಇ 45 ಎಸ್‌ಆರ್‌ಪಿ 2022,
ಬೆಂಗಳೂರು, ದಿನಾಂಕ 15ನೇ ಮೇ 2023.

ಕರ್ನಾಟಕ 7ನೇ ರಾಜ್ಯ ವೇತನ ಆಯೋಗವು ತನ್ನ ಕಾರ್ಯಕಲಾಪಗಳನ್ನು ಪೂರ್ಣಗೊಳಿಸಿ ಸರ್ಕಾರಕ್ಕೆ ವರದಿಯನ್ನು ಸಲ್ಲಿಸಲು ಅನುಕೂಲವಾಗುವಂತೆ 7ನೇ ರಾಜ್ಯ ವೇತನ ಆಯೋಗದ ಕಾಲಾವಧಿಯನ್ನು ದಿನಾಂಕ 19-05-2023 ರಿಂದ 6 ತಿಂಗಳವರೆಗೆ ವಿಸ್ತರಿಸಿದೆ.

ಕರ್ನಾಟಕ ರಾಜ್ಯಪಾಲರ ಆದೇಶಾನುಸಾರ

ಮತ್ತು ಅವರ ಹೆಸರಿನಲ್ಲಿ


(ಉಮಾ. ಕೆ.)

ಸರ್ಕಾರದ ಉಪ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿ

* ಅರ್ಥಿಕ ಇಲಾಖೆ (ಸೇವೆಗಳು-2)

ಸಂಕಲನಕಾರರು, ಕರ್ನಾಟಕ ಗೆಜೆಟ್, ಮುಂದಿನ ಸಂಚಿಕೆಯಲ್ಲಿ ಪ್ರಕಟಿಸುವುದಕ್ಕಾಗಿ ಹಾಗೂ 50 ಪ್ರತಿಗಳನ್ನು ಅರ್ಥಿಕ ಇಲಾಖೆಗೆ ಸರಬರಾಜು ಮಾಡಲು.

ಇವರಿಗೆ:

1. ಸರ್ಕಾರದ ಮುಖ್ಯ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿ / ಅಪರ ಮುಖ್ಯ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿಗಳು.
2. ಪ್ರಧಾನ ಮಹಾಲೇಖಪಾಲರು (G&SSA), ಕರ್ನಾಟಕ, ಹೊಸ ಕಟ್ಟಡ, ಆಡಿಟ್ ಭವನ, (ಪಿ.ಬಿ. ನಂ.5398), ಬೆಂಗಳೂರು.
3. ಪ್ರಧಾನ ಮಹಾಲೇಖಪಾಲರು (E&RSA), ಕರ್ನಾಟಕ, ಹೊಸಕಟ್ಟಡ, ಆಡಿಟ್ ಭವನ (ಪಿ.ಬಿ. ನಂ.5398), ಬೆಂಗಳೂರು.
4. ಪ್ರಧಾನ ಮಹಾಲೇಖಪಾಲರು (ಲೆಕ್ಕಗಳು ಮತ್ತು ಹಕ್ಕುಗಳು), ಕರ್ನಾಟಕ, ಪಾರ್ಕ್ ಹೌಸ್ ರಸ್ತೆ, (ಪಿ.ಬಿ. ನಂ.5329), ಬೆಂಗಳೂರು.
5. ಸರ್ಕಾರದ ಪ್ರಧಾನ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿಗಳು / ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿಗಳು.
6. ಗೌರವಾನ್ವಿತ ರಾಜ್ಯಪಾಲರ ಪ್ರಧಾನ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿ, ರಾಜಭವನ, ಬೆಂಗಳೂರು.

7. ರಿಜಿಸ್ಟ್ರಾರ್ ಜನರಲ್, ಕರ್ನಾಟಕ ಉಚ್ಚ ನ್ಯಾಯಾಲಯ, ಬೆಂಗಳೂರು.
8. ರಿಜಿಸ್ಟ್ರಾರ್, ಕರ್ನಾಟಕ ರಾಜ್ಯ ಆಡಳಿತ ನ್ಯಾಯಮಂಡಳಿ, ಕಂದಾಯ ಭವನ, ಬೆಂಗಳೂರು.
9. ರಿಜಿಸ್ಟ್ರಾರ್, ಕರ್ನಾಟಕ ಲೋಕಾಯುಕ್ತ, ಬಹುಮಹಡಿ ಕಟ್ಟಡ, ಬೆಂಗಳೂರು.
10. ಎಲ್ಲಾ ಪ್ರಾದೇಶಿಕ ಆಯುಕ್ತರು.
11. ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿ, 7ನೇ ರಾಜ್ಯ ವೇತನ ಆಯೋಗ, ಔಷಧ ನಿಯಂತ್ರಣ ಇಲಾಖೆಯ ಕಟ್ಟಡ, 3ನೇ ಮಹಡಿ, ಅರಮನೆ ರಸ್ತೆ, ಬೆಂಗಳೂರು.
12. ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿ, ಕರ್ನಾಟಕ ಲೋಕಸೇವಾ ಆಯೋಗ, ಬೆಂಗಳೂರು.
13. ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿ, ಕರ್ನಾಟಕ ವಿಧಾನಸಭೆ / ವಿಧಾನಪರಿಷತ್ತು, ವಿಧಾನಸೌಧ, ಬೆಂಗಳೂರು.
14. ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿ, ಕನ್ನಡ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಪ್ರಾಧಿಕಾರ, ವಿಧಾನಸೌಧ, ಬೆಂಗಳೂರು.
15. ಎಲ್ಲಾ ಜಿಲ್ಲೆಗಳ ಜಿಲ್ಲಾ ಮತ್ತು ಸತ್ರ ನ್ಯಾಯಾಧೀಶರು.
16. ಕರ್ನಾಟಕ ರಾಜ್ಯದ ಎಲ್ಲಾ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯಗಳ ಉಪಕುಲಪತಿಗಳು / ರಿಜಿಸ್ಟ್ರಾರ್‌ಗಳು.
17. ಎಲ್ಲಾ ಇಲಾಖಾ ಮುಖ್ಯಸ್ಥರು/ಎಲ್ಲಾ ಜಿಲ್ಲೆಗಳ ಜಿಲ್ಲಾಧಿಕಾರಿಗಳು.
18. ಎಲ್ಲಾ ಜಿಲ್ಲೆಗಳ ಜಿಲ್ಲಾ ಪಂಚಾಯತ್ ಮುಖ್ಯ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಾಹಕ ಅಧಿಕಾರಿಗಳು.
19. ಖಜಾನೆ ಅಧಿಕಾರಿ, ರಾಜ್ಯ ಹುಜೂರು ಖಜಾನೆ / ಜಿಲ್ಲಾ ಖಜಾನೆಗಳು.
20. ನಿರ್ದೇಶಕರು, ಕರ್ನಾಟಕ ರಾಜ್ಯ ಪತ್ರಾಗಾರ ಇಲಾಖೆ, ವಿಕಾಸಸೌಧ, ಬೆಂಗಳೂರು.
21. ಯೋಜನಾ ನಿರ್ದೇಶಕರು, ಹೆಚ್‌ಆರ್‌ಎಂಎಸ್ 2.0, ಆರ್ಥಿಕ ಇಲಾಖೆ, 5ನೇ ಮಹಡಿ, ನ್ಯೂ ಕೆ.ಪಿ.ಸಿ.ಎಲ್. ಗ್ರೀನ್ ಬಿಲ್ಡಿಂಗ್ (ಸಿ.ಐ.ಡಿ. ಕಛೇರಿ ಹತ್ತಿರ), ಅರಮನೆ ರಸ್ತೆ, ಬೆಂಗಳೂರು-560001.
22. ಅಧ್ಯಕ್ಷರು, ಕರ್ನಾಟಕ ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರ ಸಂಘ, ಕಬ್ಬನ್ ಉದ್ಯಾನವನ, ಬೆಂಗಳೂರು.
23. ಅಧ್ಯಕ್ಷರು, ಕರ್ನಾಟಕ ರಾಜ್ಯ ನಿವೃತ್ತ ನೌಕರರ ಸಂಘ(ರಿ), ಕಬ್ಬನ್ ಉದ್ಯಾನವನ, ಬೆಂಗಳೂರು.
24. ಕರ್ನಾಟಕ ಸರ್ಕಾರ ಸಚಿವಾಲಯದ ಎಲ್ಲಾ ಶಾಖೆಗಳು.
25. ಕರ್ನಾಟಕ ಸರ್ಕಾರ ಸಚಿವಾಲಯದ ಗ್ರಂಥಾಲಯ / ವಿಧಾನ ಮಂಡಲದ ಗ್ರಂಥಾಲಯ.
26. ವಾರ ಪತ್ರ/ಶಾಖೆಯ ರಕ್ಷಾಕಡತ.

ಕರ್ನಾಟಕ ಸರ್ಕಾರದ ಆರ್ಥಿಕ ಇಲಾಖೆಯ ಅಧಿಕೃತ ಅಂತರ್ಜಾಲತಾಣ www.finance.karnataka.gov.in ವೀಕ್ಷಿಸಿ.

ಅನುಬಂಧ IV ಪ್ರಶ್ನಾವಳಿ ಮತ್ತು ಹಿನ್ನೆಲೆ Annexure IV – Questionnaires and the Background Note

ಕರ್ನಾಟಕ ರಾಜ್ಯ 7ನೇ ವೇತನ ಆಯೋಗ

ಅಧಿಕೃತ ಜ್ಞಾಪನ

ಸಂಖ್ಯೆ: ರಾವೇಆ/1/2023, ಬೆಂಗಳೂರು ದಿನಾಂಕ: 17-01-2023

ಕರ್ನಾಟಕ ಸರ್ಕಾರವು ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರು ಅನುದಾನಿತ ಶಿಕ್ಷಣ ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ನೌಕರರು, ಸ್ಥಳೀಯ ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ನೌಕರರು ಹಾಗೂ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯಗಳ ಬೋಧಕೇತರ ಸಿಬ್ಬಂದಿಗಳ ವೇತನ, ತುಟ್ಟಿಭತ್ಯೆ ಹಾಗೂ ಇತರ ಸೌಲಭ್ಯಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಪರಿಶೀಲಿಸಿ, ಪರಿಷ್ಕರಿಸಿ ಸರ್ಕಾರಕ್ಕೆ ವರದಿ ನೀಡಲು ಸರ್ಕಾರಿ ಆದೇಶ ಸಂಖ್ಯೆ: ಆಇ 45 ಎಸ್‌ಆರ್‌ಪಿ 2022 ದಿನಾಂಕ: 19.11.2022 ರಲ್ಲಿ ರಾಜ್ಯ 7ನೇ ರಾಜ್ಯ ವೇತನ ಆಯೋಗವನ್ನು ಶ್ರೀ ಸುಧಾಕರ್ ರಾವ್, ಭಾ.ಆ.ಸೇ (ನಿವೃತ್ತ) ಇವರ ಅಧ್ಯಕ್ಷತೆಯಲ್ಲಿ ರಚಿಸಿದೆ.

ಆಯೋಗಕ್ಕೆ ವಹಿಸಲಾಗಿರುವ ಪರಿಶೀಲನಾಂಶಗಳ ಕುರಿತಂತೆ ಸಾರ್ವಜನಿಕರು, ಸೇವಾ ಸಂಘಗಳು ಹಾಗೂ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರು ಅಲ್ಲದೇ, ಇಲಾಖೆಗಳಿಂದ, ಸಂಸ್ಥೆಗಳಿಂದ ಮಾಹಿತಿ ಹಾಗೂ ಮುಕ್ತ ಸಲಹೆಗಳನ್ನು ಪಡೆಯುವ ಉದ್ದೇಶವನ್ನು ಗಮನದಲ್ಲಿಟ್ಟುಕೊಂಡು ಆಯೋಗವು ಕೆಳಕಂಡ ಪ್ರಶ್ನಾವಳಿಗಳನ್ನು (ಕನ್ನಡ ಮತ್ತು ಅಂಗ್ಲ ಭಾಷೆಯಲ್ಲಿ) ತಯಾರಿಸಿದ್ದು, **ಅನುಬಂಧದಲ್ಲಿ** ಲಗತ್ತಿಸಿದೆ.

1. ಪ್ರಶ್ನಾವಳಿ-ಎ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರು ಮತ್ತು ಪಿಂಚಣಿದಾರರಿಗೆ
2. ಪ್ರಶ್ನಾವಳಿ-ಬಿ ಸರ್ಕಾರದ ಅಮುಕಾ/ಪ್ರಕಾ/ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿಗಳಿಗೆ
3. ಪ್ರಶ್ನಾವಳಿ-ಸಿ ಇಲಾಖಾ ಮುಖ್ಯಸ್ಥರಿಗೆ
4. ಪ್ರಶ್ನಾವಳಿ-ಡಿ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯಗಳ ಬೋಧಕೇತರ ಸಿಬ್ಬಂದಿ ವರ್ಗದವರಿಗೆ
5. ಪ್ರಶ್ನಾವಳಿ-ಇ ಅನುದಾನಿತ ಶಿಕ್ಷಣ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಿಗೆ
6. ಪ್ರಶ್ನಾವಳಿ-ಎಫ್ ಸ್ಥಳೀಯ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಿಗೆ
7. ಪ್ರಶ್ನಾವಳಿ-ಜಿ ಸಾರ್ವಜನಿಕರಿಗೆ

ಸಂಬಂಧಪಟ್ಟ ಪ್ರಶ್ನಾವಳಿಗಳಿಗೆ ಸರ್ಕಾರದ ಅಮುಕಾ/ಪ್ರಕಾ/ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿಗಳು, ಇಲಾಖಾ ಮುಖ್ಯಸ್ಥರು, ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯಗಳು, ಅನುದಾನಿತ ಶಿಕ್ಷಣ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು, ಸ್ಥಳೀಯ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು, ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರು, ನಿವೃತ್ತ ವೇತನದಾರರು ಹಾಗೂ ಆಸಕ್ತ ಸಾರ್ವಜನಿಕರು, ಪ್ರಶ್ನಾವಳಿಯಲ್ಲಿನ ಅಂಶಗಳಿಗೆ ಉತ್ತರಗಳನ್ನು ತಮ್ಮ ಅನಿಸಿಕೆ ಹಾಗೂ ಮುಕ್ತ ಸಲಹೆಗಳೊಂದಿಗೆ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿ, 7ನೇ ರಾಜ್ಯ ವೇತನ ಆಯೋಗ, 3ನೇ ಮಹಡಿ, ಜಿಷ್ಠ ನಿಯಂತ್ರಣ ಇಲಾಖೆಯ ಕಟ್ಟಡ, ಅರಮನೆ ರಸ್ತೆ, ಬೆಂಗಳೂರು - 560001 ಇವರಿಗೆ ದಿನಾಂಕ: 10-02-2023 ರೊಳಗೆ ಸಲ್ಲಿಸುವಂತೆ ಕೋರಿದೆ.

(ಜಿ.ಬಿ.ಹೇಮಣ್ಣ)
ಜಂಟಿ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿ
7ನೇ ರಾಜ್ಯ ವೇತನ ಆಯೋಗ(ಪ್ರ)

ಅನುಬಂಧ 7ನೇ ಕರ್ನಾಟಕ ರಾಜ್ಯ ವೇತನ ಆಯೋಗ

1. ಕರ್ನಾಟಕ ಸರ್ಕಾರವು ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರು, ಅನುದಾನಿತ ಶಿಕ್ಷಣ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಮತ್ತು ಸ್ಥಳೀಯ ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ನೌಕರರು ಮತ್ತು ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯಗಳ ಬೋಧಕೇತರ ಸಿಬ್ಬಂದಿಗಳ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳನ್ನು ಪರಿಷ್ಕರಿಸಲು ಮತ್ತು ಅವರಿಗೆ ಹೊಸ ವೇತನ ರಚನೆಯನ್ನು ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಲು 7ನೇ ರಾಜ್ಯ ವೇತನ ಆಯೋಗವನ್ನು ರಚಿಸಿದೆ. ಆಯೋಗವನ್ನು ನಿರ್ದಿಷ್ಟವಾಗಿ ಕೇಂದ್ರ ಮತ್ತು ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರಗಳಲ್ಲಿನ ಸಿಬ್ಬಂದಿಗಳ ನಡುವಿನ ಹುದ್ದೆಗಳ ಸಮಾನತೆಯನ್ನು ನಿರ್ಧರಿಸುವ ಮೂಲಕ ಕೇಂದ್ರೀಯ ವೇತನ ರಚನೆಯನ್ನು ಅಳವಡಿಸಿಕೊಳ್ಳುವ ಕಾರ್ಯಸಾಧ್ಯತೆಯನ್ನು ಪರಿಶೀಲಿಸಲು ಕೋರಲಾಗಿದೆ.
2. ಆಯೋಗವು, ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನ, ತುಟ್ಟಿ ಭತ್ಯೆ, ಮನೆ ಬಾಡಿಗೆ ಭತ್ಯೆ, ನಗರ ಪರಿಹಾರ ಭತ್ಯೆ, ವೈದ್ಯಕೀಯ ಸೌಲಭ್ಯ ಮತ್ತು ಇತರ ಸೌಲಭ್ಯಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆಯೂ ಅವಶ್ಯವಿರುವ ಬದಲಾವಣೆಗಳ ಕುರಿತು ಸಹ ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡುವಂತೆ ಸೂಚಿಸಲಾಗಿದೆ. ಆಯೋಗವು ತನ್ನ ಶಿಫಾರಸ್ಸುಗಳನ್ನು ಮಾಡುವಲ್ಲಿ ರಾಜ್ಯದ ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳು, ವಿವಿಧ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳು ಮತ್ತು ಯೋಜನೆಗಳ ಕುರಿತಾದ ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರದ ಹೊಣೆಗಳು, ಶಾಸನಬದ್ಧ ಹಾಗೂ ನಿಯಂತ್ರಕ ಕಾರ್ಯಗಳು, ಋಣ ಸೇವಾ ನಿರ್ವಹಣೆಗಳು ಮತ್ತು ಇತರೇ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಯೇತರ ಅಗತ್ಯಗಳನ್ನು ಮತ್ತು ರಾಜ್ಯ ವಿತ್ತೀಯ ಹೊಣೆಗಾರಿಕೆ ನಿರ್ವಹಣೆ ಅಧಿನಿಯಮ 2002ರ ಅವಕಾಶಗಳ ಪರಿಮಿತಿಯನ್ನು ಗಮನದಲ್ಲಿರಿಸಬೇಕಾಗಿದೆ.
3. ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರು ಹಾಗೂ ಅನುದಾನಿತ ಶಿಕ್ಷಣ ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ಸಿಬ್ಬಂದಿಗಳು, ಸ್ಥಳೀಯ ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ಸಿಬ್ಬಂದಿಗಳು ಹಾಗೂ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯದ ಬೋಧಕೇತರ ಸಿಬ್ಬಂದಿಗಳ ವೇತನ ಹಾಗೂ ಭತ್ಯೆಗಳ ಪರಿಷ್ಕರಣೆಯನ್ನು ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ 5 ವರ್ಷಗಳಿಗೊಮ್ಮೆ ವೇತನ ಆಯೋಗ ಅಥವಾ ವೇತನ ಸಮಿತಿಯ ಶಿಫಾರಸ್ಸಿನ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ಪರಿಷ್ಕರಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ. ಕಳೆದ ಬಾರಿ 6ನೇ ರಾಜ್ಯ ವೇತನ ಆಯೋಗದ ಶಿಫಾರಸ್ಸುಗಳ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ವೇತನ ಭತ್ಯೆಗಳನ್ನು, ದಿನಾಂಕ: 01-07-2017 ರಿಂದ ಜಾರಿಗೆ ಬರುವಂತೆ ಹಾಗೂ ಆರ್ಥಿಕ ಪ್ರಯೋಜನಗಳು ದಿನಾಂಕ: 01-04-2018 ರಿಂದ ಅನ್ವಯವಾಗುವಂತೆ 2018 ರಲ್ಲಿ ಪರಿಷ್ಕರಿಸಲಾಯಿತು.
4. ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿ / ಹೊಸ ವೇತನ ರಚನೆ ಮಾಡುವಾಗ ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಅಳವಡಿಸಿಕೊಳ್ಳುವ ಮಾನದಂಡಗಳಲ್ಲಿ ವಿವಿಧ ಹುದ್ದೆಗಳ ವಿದ್ಯಾರ್ಹತೆ ಮತ್ತು ತರಬೇತಿ, ಜವಾಬ್ದಾರಿಯ ಪ್ರಮಾಣ, ಕಾರ್ಯಕ್ಷೇತ್ರದ ವ್ಯಾಪ್ತಿ, ವೃತ್ತಿ ಸಂಬಂಧಿತ ತೊಂದರೆಗಳು, ನಿರ್ಣಯ ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳಲು ಅಗತ್ಯವಿರುವ ಹಂತಗಳು, ಬಡ್ತಿ ಅವಕಾಶಗಳು, ಇತರೇ ಇಲಾಖೆಗಳಲ್ಲಿರುವ ಸಮಾನ ದರ್ಜೆಯ ಹುದ್ದೆಗಳ ಸಮಾನಾಂತರ ಹಾಗೂ ನೇರ ಸಂಬಂಧದ ತುಲನಾತ್ಮಕ ಸ್ವರೂಪ ಮತ್ತು ಕಾಲಕಾಲಕ್ಕೆ ರಚನೆ ಆಗಿರುವ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳ ಕುರಿತ ಐತಿಹಾಸಿಕ ಸಂಬಂಧಗಳು ಮುಂತಾದವು ಒಳಗೊಂಡಿದೆ.
5. ಸರ್ಕಾರದ ಕಾರ್ಯಗಳ ಮೂಲ ಉದ್ದೇಶಗಳಲ್ಲಿ ಇತರ ಕರ್ತವ್ಯಗಳ ಜೊತೆ ಕಾನೂನು ಮತ್ತು ಸುವ್ಯವಸ್ಥೆಯ ನಿರ್ವಹಣೆ, ಸಾಮಾಜಿಕ ಸೇವೆಗಳು ಮತ್ತು ಮೂಲಸೌಕರ್ಯಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸುವುದು, ಸಮಾಜದ ದುರ್ಬಲ ವರ್ಗಗಳ ಕಲ್ಯಾಣ, ಪರಿಸರ ಸಂರಕ್ಷಣೆ ಮತ್ತು ಆರ್ಥಿಕ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಮತ್ತು ಸಮಾನ ಅವಕಾಶಗಳಿಗೆ ಉತ್ತೇಜನ

ನೀಡುವ ಕ್ರಮವು ಒಳಗೊಂಡಿರುತ್ತದೆ. ಈ ಉದ್ದೇಶಗಳನ್ನು ಸಾಧಿಸಲು, ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರವು ರಾಜ್ಯಾದ್ಯಂತ ಸರ್ಕಾರಿ ಇಲಾಖೆಗಳಲ್ಲಿ ವಿವಿಧ ಹಂತಗಳಲ್ಲಿ ಸುಮಾರು 5 ಲಕ್ಷ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳನ್ನು ನೇಮಿಸಿಕೊಂಡಿದೆ. ಈ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಲ್ಲಿ, ಸುಮಾರು 80% ರಷ್ಟು ಸಿಬ್ಬಂದಿ ಪ್ರೊಲೀಸ್, ಆರೋಗ್ಯ, ಶಿಕ್ಷಣ, ಗ್ರಾಮೀಣಾಭಿವೃದ್ಧಿ, ನೀರಾವರಿ, ಕೃಷಿ ಮತ್ತು ಸಮಾಜ ಕಲ್ಯಾಣ ಕ್ಷೇತ್ರಗಳಲ್ಲಿ ನೇಮಿಸಲಾಗಿದೆ.

6. ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರದಿಂದ ಪಿಂಚಣಿ ಪಡೆಯುತ್ತಿರುವ ನಿವೃತ್ತ ನೌಕರರು / ನಿವೃತ್ತ ನೌಕರರ ಕುಟುಂಬಗಳ ಸಂಖ್ಯೆ ಸುಮಾರು 5.11 ಲಕ್ಷ. 2022-23 ರಲ್ಲಿ ವೇತನ ಮತ್ತು ಪಿಂಚಣಿಗಳ ವೆಚ್ಚವನ್ನು ಕ್ರಮವಾಗಿ ರೂ.41,288/- ಕೋಟಿಗಳು ಮತ್ತು ರೂ.24,016/- ಕೋಟಿಗಳೆಂದು ಅಂದಾಜಿಸಲಾಗಿದೆ. ರಾಜ್ಯದ ಒಟ್ಟು ಆದಾಯದಲ್ಲಿ (ತೆರಿಗೆ + ತೆರಿಗೆಯೇತರ + ಹಂಚಿಕೆ) ವೇತನದ ಮೇಲಿನ ವೆಚ್ಚವು 21.70% ರಷ್ಟು ಮತ್ತು ಪಿಂಚಣಿ ಮೇಲಿನ ವೆಚ್ಚವು 12% ರಷ್ಟಾಗಿದೆ. ಅಲ್ಲದೇ, ಅನುದಾನಿತ ಶಿಕ್ಷಣ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಮತ್ತು ಸ್ಥಳೀಯ ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ಮತ್ತು ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯಗಳ ಬೋಧಕೇತರ ಸಿಬ್ಬಂದಿಯ ವೇತನ ವೆಚ್ಚ ಮತ್ತು ಪಿಂಚಣಿ ಪಾವತಿಗಳನ್ನು ಪೂರೈಸಲು ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರವು ಸಹಾಯಧನವನ್ನು ಒದಗಿಸುತ್ತದೆ.
7. ಪ್ರಸ್ತುತ ಜಾರಿಯಲ್ಲಿರುವ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳನ್ನು, 6ನೇ ವೇತನ ಆಯೋಗದ ಶಿಫಾರಸ್ಸಿನಂತೆ, ಅಖಿಲ ಭಾರತ ಗ್ರಾಹಕ ಬೆಲೆ ಸೂಚ್ಯಂಕದ ಹಂತ (AIACPI) (IW 2001 ಶ್ರೇಣಿ) 276.9 ಬಿಂದುವಿಗೆ ಅನುಗುಣವಾದ ಜೀವನ ನಿರ್ವಹಣ ವೆಚ್ಚವನ್ನು ಆಧರಿಸಿ ಹಾಗೂ ದಿನಾಂಕ: 01-07-2017 ರಂದು ಲಭ್ಯವಾಗುವ ತುಟ್ಟಿ ಭತ್ಯೆಯನ್ನು ವಿಲೀನಗೊಳಿಸಿ ರೂಪಿಸಲಾಗಿದೆ. ಈ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳು ದಿನಾಂಕ: 01-07-2017 ರಿಂದ ಜಾರಿಯಲ್ಲಿವೆ. 92 ಹಂತಗಳನ್ನು ಒಳಗೊಂಡ 25 ಪ್ರತ್ಯೇಕ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳುಳ್ಳ ಮುಖ್ಯ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಯನ್ನು ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರವು ಅಳವಡಿಸಿಕೊಂಡಿದೆ.
8. ಪ್ರಸ್ತುತ ನೌಕರರಿಗೆ ನೀಡುತ್ತಿರುವ ಒಟ್ಟು ಕನಿಷ್ಠ ಸಂಬಳವು ಬೆಂಗಳೂರಿನಲ್ಲಿ ಮಾಸಿಕ ರೂ.26,850/- ಮತ್ತು ಗ್ರಾಮೀಣ ಪ್ರದೇಶದಲ್ಲಿ ಮಾಸಿಕ ರೂ.23,630/- ಇದೆ. ಈ ಮೊತ್ತವು ಅವರಿಗೆ ಲಭ್ಯವಿರುವ ತುಟ್ಟಿ ಭತ್ಯೆ, ಮನೆ ಬಾಡಿಗೆ ಭತ್ಯೆ ಮತ್ತು ನಗರ ಪರಿಹಾರ ಭತ್ಯೆಯನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿದೆ. ಅತ್ಯಂತ ಕೆಳಗಿನ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಯ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ ಮತ್ತು ಅತ್ಯಂತ ಮೇಲಿನ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಯ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನಗಳ ಅನುಪಾತವು 1:8.86 ಇರುತ್ತದೆ. ಅತ್ಯಂತ ಕೆಳಗಿನ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಯ ಗರಿಷ್ಠ ವೇತನ ಮತ್ತು ಅತ್ಯಂತ ಮೇಲಿನ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಯ ಗರಿಷ್ಠ ವೇತನಗಳ ಅನುಪಾತವು 1:5.20 ಇರುತ್ತದೆ.
9. ವಾರ್ಷಿಕ ವೇತನ ಬಡ್ಡಿಯ ದರಗಳು ವಿವಿಧ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳಿಗೆ ಅನುಗುಣವಾಗಿ ರೂ.400/- ರಿಂದ ರೂ.3,100/- ರವರೆಗೆ ಇರುತ್ತವೆ. ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರನು ಯಾವುದೇ ಮುಂಬಡ್ತಿ ಇಲ್ಲದೇ 20, 25 ಅಥವಾ 30 ವರ್ಷಗಳ ಸೇವೆಯನ್ನು ಪೂರ್ಣಗೊಳಿಸಿದ ಸಂದರ್ಭಗಳಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚುವರಿ ವೇತನ ಭತ್ಯೆಗಳನ್ನು ನೀಡಲಾಗುತ್ತದೆ. ಯಾವುದೇ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಯ ಗರಿಷ್ಠ ಹಂತವನ್ನು ತಲುಪಿದ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರಿಗೆ ಗರಿಷ್ಠ 8 ವಾರ್ಷಿಕ ಸ್ಥಗಿತ ವೇತನ ಬಡ್ತಿ ನೀಡಲಾಗುತ್ತದೆ.
10. ಜೀವನ ನಿರ್ವಹಣಾ ವೆಚ್ಚದ ಏರಿಕೆಯಿಂದ ಉಂಟಾಗುವ ಪರಿಣಾಮದಿಂದ ನೌಕರರಿಗೆ ಆಗುವ ತೊಂದರೆಗೆ ಪರಿಹಾರ ನೀಡಲು, 12 ತಿಂಗಳ ಅಖಿಲ ಭಾರತ ಸರಾಸರಿ ಗ್ರಾಹಕ ಬೆಲೆ ಸೂಚ್ಯಂಕವನ್ನು (AIACPI) ಆಧರಿಸಿ ತುಟ್ಟಿ ಭತ್ಯೆಯನ್ನು ವರ್ಷದಲ್ಲಿ 2 ಬಾರಿ

ಪರಿಷ್ಕರಿಸಿ, ಮಂಜೂರು ಮಾಡಲಾಗುತ್ತಿದೆ. ಮನೆ ಬಾಡಿಗೆ ಭತ್ಯೆ ಮತ್ತು ನಗರ ಪರಿಹಾರ ಭತ್ಯೆಗಳ ನೀಡಿಕೆಯು ನೌಕರರ ಮೂಲ ವೇತನ ಮತ್ತು ಜನ ಸಂಖ್ಯೆಯ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ನಗರಗಳ / ಇತರ ಸ್ಥಳಗಳ ವರ್ಗೀಕರಣಕ್ಕೆ ಅನುಸಾರವಾಗಿ ಅವರು ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಸ್ಥಳದ ಮೇಲೆ ಬದಲಾಗುತ್ತದೆ. ಪ್ರಸ್ತುತ ದರದಂತೆ ಎ, ಬಿ ಮತ್ತು ಸಿ ಎಂದು ವರ್ಗೀಕರಿಸಲಾದ ಸ್ಥಳಗಳಲ್ಲಿ ಅನುಕ್ರಮವಾಗಿ 24%, 16% ಮತ್ತು 8% ಮನೆ ಬಾಡಿಗೆ ಭತ್ಯೆಯು ದೊರೆಯುತ್ತದೆ. ಬೆಂಗಳೂರಿನಲ್ಲಿ (ಬಿ.ಬಿ.ಎಂ.ಪಿ. ಪ್ರದೇಶ) ಕರ್ತವ್ಯ ನಿರ್ವಹಿಸುವ ಗ್ರೂಪ್ - ಸಿ ಮತ್ತು ಡಿ ನೌಕರರು ರೂ.500/- ಮತ್ತು ಗ್ರೂಪ್-ಬಿ ಮತ್ತು ಎ ಅಧಿಕಾರಿಗಳು ರೂ.600/- ನಗರ ಪರಿಹಾರ ಭತ್ಯೆಗೆ ಅರ್ಹರು. ಬೆಳಗಾವಿ, ಮಂಗಳೂರು, ಮೈಸೂರು ಮತ್ತು ಕಲಬುರಗಿ ನಗರಗಳ ನಗರ ಸಮುಚ್ಚಯದಲ್ಲಿ ಮತ್ತು ಹುಬ್ಬಳ್ಳಿ ಧಾರವಾಡದಲ್ಲಿ ಲಭ್ಯವಾಗುವ ನಗರ ಪರಿಹಾರ ಭತ್ಯೆ ದರವು ರೂ.400/- ರಿಂದ ರೂ.450/- ರವರೆಗೆ ಇರುತ್ತದೆ.

11. ನಿರ್ದಿಷ್ಟಪಡಿಸಲಾದ ಖಾಸಗಿ ವೈದ್ಯಕೀಯ ಸಂಸ್ಥೆಗಳ / ಆಸ್ಪತ್ರೆಗಳಲ್ಲಿ ಪಡೆಯಲಾದ ಚಿಕಿತ್ಸೆಯ ವೆಚ್ಚವು ಸೇರಿದಂತೆ ವಿವಿಧ ತರಹದ ಖಾಯಿಲೆಗಳಿಗೆ ತಗಲುವ ವೈದ್ಯಕೀಯ ವೆಚ್ಚದ ಮರುಪಾವತಿಯ ದರವನ್ನು ಕ್ರಮಬದ್ಧಗೊಳಿಸಿ, ವೈದ್ಯಕೀಯ ವೆಚ್ಚದ ಮರುಪಾವತಿಯನ್ನು ಸರ್ಕಾರವು ಸರಳೀಕರಿಸಿದೆ. ಇದರ ಜೊತೆಗೆ ಗ್ರೂಪ್ - ಸಿ ಮತ್ತು ಡಿ ನೌಕರರು ಮಾಸಿಕ ರೂ.200/- ವೈದ್ಯಕೀಯ ಭತ್ಯೆಗೆ ಅರ್ಹರು. ಸರ್ಕಾರವು ದಿನಾಂಕ: 05-09-2022 ರ ಆದೇಶದಲ್ಲಿ 'ಕರ್ನಾಟಕ ಆರೋಗ್ಯ ಸಂಜೀವಿನಿ ಯೋಜನೆ - ಕೆಎಎಸ್ಎಸ್ಎಸ್' ಎಂಬ ನಗದು ರಹಿತ ಯೋಜನೆಯನ್ನು ಜಾರಿಗೊಳಿಸಿದೆ. ಇದು ನೌಕರರು ಮತ್ತು ಅವರ ಕುಟುಂಬದ ಅನುಕೂಲಕ್ಕಾಗಿ ಅನೇಕ ಚಿಕಿತ್ಸಾ ವಿಧಾನಗಳು ಮತ್ತು ಶಸ್ತ್ರಚಿಕಿತ್ಸೆಗಳನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿದೆ.
12. ವಿಕಲಚೇತನ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರು ಹಾಗೂ ವಿಕಲಚೇತನ ಮಕ್ಕಳನ್ನು ಹೊಂದಿರುವ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರು ಕೆಲವು ವಿಶೇಷ ಭತ್ಯೆಗಳಿಗೆ ಅರ್ಹರಿದ್ದಾರೆ. ಇದರಲ್ಲಿ ವಿಕಲಚೇತನ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರಿಗೆ ದೊರೆಯುವ ಮೂಲ ವೇತನದ ಶೇ.6 ರಷ್ಟು ವಾಹನ ಭತ್ಯೆ ಮತ್ತು ಯಾಂತ್ರಿಕ / ಮೋಟಾರ್ ಚಾಲಿತ ವಾಹನಗಳನ್ನು ನೌಕರರು ಖರೀದಿಸಲು ವಾಹನದ ಬೆಲೆಯ ಶೇ.30 ರಷ್ಟು ಸಹಾಯಧನ, ಗರಿಷ್ಠ ರೂ.40,000/- ಮಿತಿಗೆ ಒಳಪಟ್ಟು ಮೊತ್ತವು ಸೇರಿದೆ. ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರು ಹೊಂದಿರುವ ವಿಕಲಚೇತನ ಮಕ್ಕಳಿಗೆ ಇಬ್ಬರು ವಿಕಲಚೇತನ ಮಕ್ಕಳ ಮಿತಿಗೆ ಒಳಪಟ್ಟು ಮಾಸಿಕ ಒಬ್ಬರಿಗೆ ರೂ.1000/- ರಂತೆ ಶಿಕ್ಷಣ ಭತ್ಯೆ ಮತ್ತು ನಿರ್ವಹಣಾ ಭತ್ಯೆಯನ್ನು ನೀಡಲಾಗುತ್ತಿದೆ.
13. ಕೆಲವು ನಿಗದಿತ ಪ್ರವರ್ಗದ ಹುದ್ದೆಗಳಿಗೆ ನೀಡುತ್ತಿರುವ ವಾಹನ ಭತ್ಯೆ, ಸಮವಸ್ತ್ರ ಭತ್ಯೆ, ಆಪಾಯ ಭತ್ಯೆ, ನಿಗದಿತ ಪ್ರಯಾಣ ಭತ್ಯೆ ಮತ್ತು ವಿಶೇಷ ಭತ್ಯೆಯು ಮಾಸಿಕ ದರವು ರೂ.100/- ರಿಂದ ರೂ.8500/- ರ ಪ್ರಮಾಣದಲ್ಲಿರುತ್ತದೆ. ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರಿಗೆ ಪ್ರತಿ ವರ್ಷ 15 ದಿನಗಳ ಮತ್ತು ನಿವೃತ್ತಿ ಸಮಯದಲ್ಲಿ ಗರಿಷ್ಠ 300 ದಿನಗಳವರೆಗೆ ಗಳಿಕೆ ರಜೆಯನ್ನು ನಗದೀಕರಿಸಲು ಅವಕಾಶವಿದೆ. ಮಹಿಳಾ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು 180 ದಿನಗಳ ಹೆರಿಗೆ ರಜೆಗೆ ಅರ್ಹರಿರುವರು. ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರ ಸೇವಾ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ ಭಾರತದ ಯಾವುದೇ ಸ್ಥಳಕ್ಕೆ 2 ಬಾರಿ ಹೋಗಿ ಬರಲು ರಜಾ ಪ್ರಯಾಣ ಭತ್ಯೆಯ ಸೌಲಭ್ಯವನ್ನು ವಿಸ್ತರಿಸಲಾಗಿದೆ.
14. ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರ ನಿವೃತ್ತಿ ವಯಸ್ಸು 60 ವರ್ಷಗಳಾಗಿದ್ದು, ಇದು ಕೇಂದ್ರ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರ ನಿವೃತ್ತಿ ವಯಸ್ಸಿಗೆ ಸಮನಾಗಿದೆ. 30 ವರ್ಷಗಳ ಅರ್ಹತಾ ಸೇವೆಯನ್ನು

ಪೂರ್ಣಗೊಳಿಸಿದ ನಿವೃತ್ತ ನೌಕರರು ಅವರ ಅಂತಿಮ ಮೂಲ ವೇತನದ ಶೇಕಡ 50 ರಷ್ಟು ಪೂರ್ಣ ಪ್ರಮಾಣದ ಪಿಂಚಣಿಗೆ ಮತ್ತು 30 ವರ್ಷಗಳಿಗಿಂತ ಕಡಿಮೆ ಅರ್ಹತಾ ಸೇವೆಯನ್ನು ಸಲ್ಲಿಸಿದ ಪ್ರಕರಣಗಳಲ್ಲಿ ಅರ್ಹತಾ ಸೇವೆಯ ಪ್ರಮಾಣಾನುಸಾರ ಪಿಂಚಣಿಗೆ ಅರ್ಹರು. ಪ್ರಸ್ತುತ ಜಾರಿಯಲ್ಲಿರುವ ನಿಯಮಾನುಸಾರ 15 ವರ್ಷಗಳ ಅರ್ಹತಾ ಸೇವೆಯನ್ನು ಅಥವಾ 50 ವರ್ಷಗಳ ವಯೋಮಿತಿಯನ್ನು ಪೂರ್ಣಗೊಳಿಸಿದ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರು ಸ್ವ- ಇಚ್ಛಾ ನಿವೃತ್ತಿಯನ್ನು ಕೋರಬಹುದು. ನಿವೃತ್ತಿಯ ನಂತರ ನೌಕರರು ಗರಿಷ್ಠ 20 ಲಕ್ಷ ರೂ. ಗಳು ಅಥವಾ ಮೂಲವೇತನದ 16.5 ರಷ್ಟು ಇದರಲ್ಲಿ ಯಾವುದು ಕಡಿಮೆಯೋ ಅಷ್ಟು ಮರಣ ಹಾಗೂ ನಿವೃತ್ತಿ ಉಪದಾನವನ್ನು ಪಡೆಯುವರು.

15. ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರನ / ಪಿಂಚಣಿದಾರನ ಮರಣದ ನಂತರ ದೊರೆಯುವ ಕುಟುಂಬ ವೇತನವು ಕನಿಷ್ಠ ಮಾಸಿಕ ರೂ.8,500/- ಮತ್ತು ಗರಿಷ್ಠ ಮಾಸಿಕ ರೂ.45,180/- ರ ಮಿತಿಗೆ ಒಳಪಟ್ಟು ಆತನ ನಿವೃತ್ತಿ / ಮರಣದ ಸಮಯದಲ್ಲಿ ಪಡೆದ ಮೂಲವೇತನದ ಶೇಕಡ 30 ರಷ್ಟು ಇದೆ. ನಿವೃತ್ತಿ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರು 1/3 ರಷ್ಟು ಪ್ರಮಾಣದ ಪಿಂಚಣಿಯನ್ನು ಪರಿವರ್ತಿಸಿ ಇಡಿಗಂಟಿನ ಮೊತ್ತವನ್ನು ಪಡೆಯಬಹುದಾಗಿದೆ.
16. ದಿನಾಂಕ: 01-04-2006 ರ ನಂತರ ಹೊಸದಾಗಿ ಸರ್ಕಾರಿ ಸೇವೆಗೆ ಸೇರುವ ಎಲ್ಲಾ ನೌಕರರು ವಂತಿಗೆ ಆಧಾರಿತ ಪಿಂಚಣಿ ಯೋಜನೆಯಾದ 'ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಪಿಂಚಣಿ ಯೋಜನೆ' ಯ ವ್ಯಾಪ್ತಿಗೆ ಕಡ್ಡಾಯವಾಗಿ ಒಳಪಡುತ್ತಾರೆ. ಈ ಯೋಜನೆಯ ಅನ್ವಯ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರನ ಮೂಲವೇತನ ಮತ್ತು ತುಟ್ಟಿಭತ್ಯೆಯ ಶೇ.10 ರಷ್ಟು ವಂತಿಗೆಯನ್ನು ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರು ಭರಿಸಬೇಕಿದ್ದು, ಸರ್ಕಾರವು ಶೇ.14 ರಷ್ಟು ವಂತಿಗೆಯನ್ನು ಸೇರಿಸಿ ಪಿಂಚಣಿ ನಿಧಿಯಲ್ಲಿ ಹೂಡುತ್ತದೆ. ನಿವೃತ್ತಿ ಹೊಂದುವ ನೌಕರರು ಈ ರೀತಿ ಹೂಡಲಾದ ನಿಧಿಯಿಂದ ಇಡಿಗಂಟಿನ ಮೊತ್ತ ಮತ್ತು ವರ್ಷಾಸನ ಪಡೆಯುತ್ತಾರೆ. ಕಾಲಕಾಲಕ್ಕೆ ತರಲಾದ ಬದಲಾವಣೆಗಳೊಂದಿಗೆ ಕೇಂದ್ರ ಸರ್ಕಾರವು ನೌಕರರಿಗೆ ಜಾರಿಗೊಳಿಸಿರುವ ಯೋಜನೆಯ ಮಾದರಿಯಲ್ಲಿ ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರವು ತನ್ನ ನೌಕರರಿಗೆ ಈ ಯೋಜನೆಯನ್ನು ಅನುಷ್ಠಾನಗೊಳಿಸಿದೆ.
17. ಈ ಹಿನ್ನೆಲೆಯಲ್ಲಿ, 7ನೇ ರಾಜ್ಯ ವೇತನ ಆಯೋಗವು ತನ್ನ ಪರಿಶೀಲನಾರ್ಹ ಅಂಶಗಳ ಮೇಲೆ ವರದಿಯನ್ನು ಸಲ್ಲಿಸಬೇಕಾಗಿದೆ. ಈ ಉದ್ದೇಶಕ್ಕಾಗಿ ಆಯೋಗವು ಪ್ರಾರಂಭಿಕವಾಗಿ ಸಾರ್ವಜನಿಕರು, ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರು ಮತ್ತು ಪಿಂಚಣಿದಾರರು, ಮಾನ್ಯತೆ ಪಡೆದ ನೌಕರರ ಸಂಘಗಳು, ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯಗಳು, ಸ್ಥಳೀಯ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಮತ್ತು ಅನುದಾನಿತ ಶಿಕ್ಷಣ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಿಂದ ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯೆಗಳನ್ನು ಆಹ್ವಾನಿಸಲು ಪ್ರಶ್ನಾವಳಿಗಳನ್ನು ಪ್ರಕಟಿಸಲು ಬಯಸುತ್ತದೆ. ಅದರಂತೆಯೇ, ಗೌರವಾನ್ವಿತ ಸಂಸತ್ತಿನ ಸದಸ್ಯರುಗಳು / ವಿಧಾನಸಭೆ ಸದಸ್ಯರುಗಳು / ವಿಧಾನ ಪರಿಷತ್ತಿನ ಸದಸ್ಯರುಗಳು ಮತ್ತು ಇತರ ಪ್ರಮುಖ ಚುನಾಯಿತ ಪ್ರತಿನಿಧಿಗಳಿಂದಲೂ ಹಾಗೂ ಸರ್ಕಾರದ ಅಪರ ಮುಖ್ಯ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿಗಳು / ಪ್ರಧಾನ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿಗಳು / ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿಗಳು ಮತ್ತು ಇಲಾಖಾ ಮುಖ್ಯಸ್ಥರನ್ನೊಳಗೊಂಡಂತೆ ಹಿರಿಯ ಅಧಿಕಾರಿಗಳಿಂದಲೂ ಅಭಿಪ್ರಾಯಗಳನ್ನು ಪಡೆಯಲಾಗುತ್ತದೆ.
18. ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರು ಮತ್ತು ಪಿಂಚಣಿದಾರರು ಪ್ರಶ್ನಾವಳಿ - ಎ ನಮೂನೆಯಲ್ಲಿ ಉತ್ತರಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಪ್ರಶ್ನಾವಳಿ - ಬಿ ಮತ್ತು ಸಿ ನಮೂನೆಗಳು

ಸರ್ಕಾರದ ಅಪರ ಮುಖ್ಯ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿಗಳು / ಪ್ರಧಾನ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿಗಳು / ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿಗಳು ಮತ್ತು ಇಲಾಖಾ ಮುಖ್ಯಸ್ಥರುಗಳು ಉತ್ತರಗಳನ್ನು ನೀಡುವ ಉದ್ದೇಶಕ್ಕಾಗಿವೆ. ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯಗಳು, ಸ್ಥಳೀಯ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಮತ್ತು ಅನುದಾನಿತ ಶಿಕ್ಷಣ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಪ್ರಶ್ನಾವಳಿ - ಡಿ, ಇ, ಎಫ್ ಗಳಲ್ಲಿ ಕ್ರಮವಾಗಿ ಉತ್ತರಗಳನ್ನು ನೀಡಬೇಕಾಗುತ್ತವೆ. ಸಾರ್ವಜನಿಕರಿಂದ ಅಭಿಪ್ರಾಯಗಳನ್ನು ಪ್ರಶ್ನಾವಳಿ - ಜಿ ನಮೂನೆಯಲ್ಲಿ ಆಹ್ವಾನಿಸಲಾಗಿದೆ.

19. ವ್ಯಕ್ತಿಗಳು, ಮಾನ್ಯತೆ ಪಡೆದ ನೌಕರರ ಮತ್ತು ಪಿಂಚಣಿದಾರರ ಸಂಘಗಳು, ಸಂಘ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಮತ್ತು ಸರ್ಕಾರೇತರ ಸಂಘ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಅಥವಾ ಇನ್ನಿತರ ಆಸಕ್ತಿಯುಳ್ಳ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳು ಅಭಿಪ್ರಾಯಗಳನ್ನು ಪ್ರಶ್ನಾವಳಿ - ಎ ಮತ್ತು ಜಿ ನಮೂನೆಗಳಲ್ಲಿ ಸಲ್ಲಿಸಬಹುದಾಗಿದೆ. ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯೆ ನೀಡುವವರಿಂದ ಅವರ ಸಂಪೂರ್ಣ ಅಂಚೆ ವಿಳಾಸ, ಇ-ಮೇಲ್ ವಿಳಾಸ ಮತ್ತು ಸಂಪರ್ಕಿಸುವ ದೂರವಾಣಿ ಸಂಖ್ಯೆಯ ವಿವರಗಳನ್ನು ಆಯೋಗವು ಬಯಸುತ್ತದೆ. ಪ್ರಶ್ನಾವಳಿಗಳಿಗೆ ಅಭಿಪ್ರಾಯಗಳು ಮತ್ತು ಯಾವುದೇ ಮೆಮೋರಾಂಡಂಗಳನ್ನು ಸದಸ್ಯ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿ, 7ನೇ ರಾಜ್ಯ ವೇತನ ಆಯೋಗ, 3ನೇ ಮಹಡಿ, ಔಷಧ ನಿಯಂತ್ರಣ ಇಲಾಖೆಯ ಕಟ್ಟಡ, ಅರಮನೆ ರಸ್ತೆ, ಬೆಂಗಳೂರು - 560001 ಇವರಿಗೆ ದಿನಾಂಕ: 10-02-2023 ಅಥವಾ ಅದಕ್ಕೂ ಮುನ್ನ ತಲುಪುವಂತೆ ಕಳುಹಿಸಲು ಕೋರಿದೆ.

2022 – 23 ರ ಬಜೆಟ್ ಅಂದಾಜುಗಳ ಪ್ರಕಾರ ಇಲಾಖೆಗಳ ಪಟ್ಟಿ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಯ ಸಾಮರ್ಥ್ಯದ ವಿವರಗಳು				
ಕ್ರ. ಸಂ.	ಇಲಾಖೆ	ಮಂಜೂರಾದ ಹುದ್ದೆ	ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿರುವ ಹುದ್ದೆ	ಖಾಲಿ ಹುದ್ದೆ
1	ಕೃಷಿ ಇಲಾಖೆ	10,324	4,008	6,316
2	ಪಶು ಸಂಗೋಪನೆ ಇಲಾಖೆ	18,553	8,581	9,972
3	ಹಿಂದುಳಿದ ವರ್ಗಗಳ ಕಲ್ಯಾಣ ಇಲಾಖೆ	15,287	7,224	8,063
4	ಸಹಕಾರ ಇಲಾಖೆ	7,196	2,458	4,738
5	ಸಿಬ್ಬಂದಿ ಮತ್ತು ಆಡಳಿತ ಸುಧಾರಣೆ ಇಲಾಖೆ	10,986	5,248	5,738
6	ಸಿಬ್ಬಂದಿ ಮತ್ತು ಆಡಳಿತ ಸುಧಾರಣೆ ಇಲಾಖೆ (ಇ-ಆಡಳಿತ)	77	2	75
7	ಪರಿಸರ ಮತ್ತು ಜೀವಿಶಾಸ್ತ್ರ ಇಲಾಖೆ	12	8	4
8	ಇಂಧನ ಇಲಾಖೆ	452	207	245
9	ಆರ್ಥಿಕ ಇಲಾಖೆ	18,892	10,113	8,779
10	ಮೀನುಗಾರಿಕೆ ಇಲಾಖೆ	1,401	624	777

11	ಆಹಾರ ಮತ್ತು ನಾಗರಿಕ ಸರಬರಾಜು ಇಲಾಖೆ	2,478	1,291	1,187
12	ಲರಣ್ಯ ಇಲಾಖೆ	13,124	8,562	4,562
13	ಕೈಮಗ್ಗ ಮತ್ತು ಜವಳಿ ಇಲಾಖೆ	82	43	39
14	ಉನ್ನತ ಶಿಕ್ಷಣ ಇಲಾಖೆ	24,785	12,111	12,674
15	ಒಳಾಡಳಿತ ಇಲಾಖೆ	1,26,913	1,03,356	23,557
16	ತೋಟಗಾರಿಕೆ ಇಲಾಖೆ	6,196	3,104	3,092
17	ಮಾಹಿತಿ ಇಲಾಖೆ	577	258	319
18	ಮಾಹಿತಿ ತಂತ್ರಜ್ಞಾನ ಮತ್ತು ಜೈವಿಕ ತಂತ್ರಜ್ಞಾನ ಇಲಾಖೆ	75	15	60
19	ಕನ್ನಡ ಮತ್ತು ಸಂಸ್ಕೃತಿ ಇಲಾಖೆ	596	173	423
20	ಕಾರ್ಮಿಕ ಇಲಾಖೆ	4,352	1,852	2,500
21	ಕಾನೂನು ಇಲಾಖೆ	26,879	18,509	8,370
22	ಪ್ರಮುಖ ಮತ್ತು ಮಧ್ಯಮ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳು	604	251	353
23	ಪ್ರಮುಖ ನೀರಾವರಿ ಇಲಾಖೆ	1,404	904	500
24	ಗಣಿಗಾರಿಕೆ ಇಲಾಖೆ	1,155	478	677
25	ಸಣ್ಣ ನೀರಾವರಿ ಇಲಾಖೆ	2,418	1,323	1,095
26	ಲಘು ಸಂಖ್ಯಾಂತರ ಕಲ್ಯಾಣ ಇಲಾಖೆ	5,619	1,986	3,633
27	ಸಂಸದೀಯ ವ್ಯವಹಾರಗಳು ಇಲಾಖೆ	1,613	1,178	435
28	ಯೋಜನೆ, ಕಾರ್ಯಕ್ರಮ, ಸಂಯೋಜನೆ ಮತ್ತು ಸಾಂಖ್ಯಿಕ ಇಲಾಖೆ	2,044	762	1,282
29	ಶಾಲಾ ಶಿಕ್ಷಣ ಮತ್ತು ಸಾಕ್ಷರತಾ ಇಲಾಖೆ	2,81,862	2,15,803	66,059
30	ಲೋಕೋಪಯೋಗಿ ಇಲಾಖೆ	6,799	4,736	2,063
31	ಕಂದಾಯ ಇಲಾಖೆ	32,309	21,688	10,621
32	ಗ್ರಾಮೀಣಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಮತ್ತು ಪಂಚಾಯತ್ ರಾಜ್ ಇಲಾಖೆ	28,223	17,814	10,409

33	ಸಮಾಜ ಕಲ್ಯಾಣ ಇಲಾಖೆ	15,177	5,585	9,592
34	ಪರಿಶಿಷ್ಟ ಪಂಗಡ ಕಲ್ಯಾಣ	2,758	440	2,318
35	ರೇಷ್ಮೆ ಇಲಾಖೆ	4,560	1,758	2,802
36	ಕೌಶಲ್ಯಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಇಲಾಖೆ	6,838	2,622	4,216
37	ಸಣ್ಣ ಪ್ರಮಾಣದ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳು	563	207	356
38	ಪ್ರವಾಸೋದ್ಯಮ ಇಲಾಖೆ	440	154	286
39	ಸಾರಿಗೆ ಇಲಾಖೆ	2,806	1,204	1,602
40	ನಗರಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಇಲಾಖೆ	1,433	594	839
41	ಮಹಿಳಾ ಮತ್ತು ಮಕ್ಕಳ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಇಲಾಖೆ	6,940	3,710	3,230
42	ಯುವ ಸಬಲೀಕರಣ ಮತ್ತು ಕ್ರೀಡಾ ಇಲಾಖೆ	322	115	207
43	ಆರೋಗ್ಯ ಮತ್ತು ವೈದ್ಯಕೀಯ ಶಿಕ್ಷಣ ಇಲಾಖೆ	74,857	40,213	34,644
ಒಟ್ಟು		7,69,981	5,11,272	2,58,709

Annexure**7th STATE PAY COMMISSION OF KARNATAKA**

1. Government of Karnataka has constituted the 7th State Pay Commission to consider revision of pay scales of State Government employees, employees of Aided Educational Institutions and Local Bodies, and Non-Teaching Staff of Universities and to recommend a new pay structure for them. The Commission has been specifically asked to examine the feasibility of adopting the Central pay structure by determining the equivalence of posts between the cadres in the Central and State Governments.
2. The Commission has also been asked to suggest changes, if any, with regard to Pensions, Dearness Allowance (DA), House Rent Allowance (HRA), City Compensatory Allowance (CCA), Medical facilities, and other benefits. In making its recommendations, the Pay Commission is required to keep in view the resources of the State Government and its commitments for various development programmes and schemes, statutory and regulatory functions, debt - servicing obligations, and other non - development requirements within the overall mandate of the Karnataka Fiscal Responsibility Act, 2002.
3. The pay and allowances of State Government employees, employees of Aided Educational Institutions and Local Bodies, and Non-Teaching staff of the Universities have generally been revised once in five years either on the recommendations of a Pay Commission or of an Official Pay Committee. The pay and allowances were last revised with effect from 01-07-2017 on the basis of the recommendations of the 6th State Pay Commission which were implemented during 2018 with monetary benefits effective from 01-04-2018.
4. The criteria generally considered for evolving new pay structures / pay scales of Government employees include the qualifications and training for different posts, degrees of responsibility, areas of jurisdiction, occupational hazards, required levels of decision - making, avenues of promotion, horizontal and vertical relativity in similar jobs in various Departments, and historical relativities in pay scales evolved over a period of time.
5. The basic objectives of a government's work include, among others, the maintenance of law and order, provision of social services and infrastructure, the welfare of the vulnerable sections of society, protection of the environment, and promotion of economic development and equitable opportunities. To achieve these objectives, the State Government has employed about 5 lakh employees in government departments (is this current) at various levels in the entire State. Of these employees, nearly 80% are employed in Police, Health, Education, Rural Development, Irrigation, Agriculture, and Social Welfare sectors.

6. The number of retired employees / families of retired employees receiving pension from the State Government is about 5.11 lakhs. During 2022 - 23 the expenditure on salary and pensions is estimated to be Rs.41,288/- crores and Rs.24,016/- crores respectively. The expenditure on pay amounts to 21.70% and on pension 12% of the State's total revenues (tax + non-tax + devolution). In addition, the State Government also provides grant-in-aid to meet the salary expenditure and pension payments of employees of Aided Educational Institutions and Local Bodies, and Non-Teaching staff of the Universities.
7. The present pay scales have been arrived at on the recommendations of the 6th State Pay Commission, linking them with the cost of living index at 276.9 points (AIACPI) (IW) 2001 series by merging the Dearness Allowance obtainable on 01-07-2017. These scales are effective from 01-07-2017. A master pay scale with 92 stages has been adopted by the State Government with 25 standard scales segmented out of this master scale.
8. The existing total minimum emoluments paid to employees is Rs.26,850/- p.m., at Bengaluru and Rs.23,630/- in rural areas. These emoluments include DA, HRA, and CCA admissible to them. The present ratio between the minimum pay in the lowest scale and the maximum pay in the highest scale is 1:8.86. The ratio between the maximum in the lowest scale and the maximum in the highest scale is 1:5.20.
9. The rates of annual increment range from Rs.400/- to Rs.3,100/- in different pay scales. Additional increments are granted if an employee stagnates in the same post without promotion on reaching 20 years, 25 years or 30 years of service. Further, employees reaching the maximum of any pay scale are given up to 8 stagnation annual increments.
10. Increases in cost of living are neutralized by the revision in payment of Dearness Allowance (DA) twice a year, based on 12 monthly rise in AIACPI index. The admissible House Rent Allowance (HRA) and City Compensatory Allowance (CCA) vary with the basic pay of the employee and the place of work according to the classification of cities / other places based on population. The present rate of HRA is 24%, 16% and 8% for places classified as A, B and C respectively. The rate of CCA in Bengaluru (BBMP area) for both Group - C and D employees is Rs.500/- and for Group - A and B officers Rs.600/- per month. The rates of CCA in the Urban Agglomerations of Belagavi, Mangaluru, Mysuru, Kalaburagi and Hubballi - Dharwada range from Rs.400/- to Rs.450/- per month.
11. Over a period of time Government has streamlined the reimbursement of medical expenses by including treatment availed in specified private medical institutions / hospitals and also specifying the rate of reimbursement of medical expenses for various types of ailments. This is in addition to payment of medical allowance of Rs.200/- per month to Group - C & D employees. Government has also introduced a cashless scheme called 'Karnataka Arogya Sanjeevini Scheme - KASS' on dated: 05-09-2022 which covers many procedures and surgeries for the benefit of the employees and their families.
12. Employees with disabilities and employees having children with disabilities are entitled to certain special allowances. These include conveyance allowance for disabled

employees at 6% of basic pay and 30% of basic pay subject to a maximum of Rs.40,000/- of the cost of the motorized / mechanical vehicle purchased by the employee. Government employees having children with disabilities are given educational allowance / maintenance allowance at Rs.1000/- per month per child for two children only.

13. Other allowances given for certain specified categories of posts include Conveyance Allowance, Uniform Allowance, Risk Allowance, Fixed Travelling Allowance and Special Allowance at rates varying from Rs.100/- to Rs.8,500/- per month. Government employees are also allowed encashment of earned leave (EL) up to 15 days per year and a maximum of 300 days of accumulated earned leave on retirement. Women employees are eligible for 180 days of maternity leave. Leave Travel Concession (LTC) for travel anywhere in India is allowed twice during the service of Government Employees.
14. The age of retirement of State Government employees is 60 years and it is on par with the retirement age of Central Government employees. Retiring employees who have completed 30 years of qualifying service are eligible for full pension at the rate of 50% of the last basic pay drawn and proportionate pension in cases where service rendered is less than 30 years. As per the existing rules, an employee with 15 years of qualifying service or who has completed 50 years of age can seek Voluntary Retirement. On retirement, employees receive Death Cum Retirement Gratuity subject to a maximum of Rs.20 lakh or 16.5 times of basic pay, whichever is less.
15. Family Pension is admissible on the death of an employee / pensioner at 30% of the last pay drawn subject to a minimum of Rs.8,500/- and a maximum of Rs.45,180/- per month. Retiring employees are also permitted to commute 1/3rd of their pension to receive a lump sum amount at the time of retirement.
16. All Government employees joining government service on or after 1st April 2006 are mandatorily covered under a contributory pension scheme called the 'National Pension Scheme'(NPS) with a contribution of 14% of basic pay + DA from the Government and 10% of basic pay + DA from the employee to be invested in a pension fund. The retiring employees receive the lump sum and annuities from the accumulated funds so invested. The scheme is being implemented on the lines defined by Central Government, for its employees with changes from time to time as effected by the Central Government.
17. It is in this background, the 7th State Pay Commission is required to submit its report on the Terms of Reference. For this purpose, as the first step, based on the terms of reference, the Commission would like to issue the questionnaires to invite responses from the general public, government employees and pensioners, recognized associations of employees, Universities, Local Bodies, and Aided Educational Institutions. Further, responses are being similarly sought from Hon'ble MPs / MLAs / MLCs and other important elected representatives and senior functionaries in Government including Additional Chief Secretaries / Principal Secretaries / Secretaries to Government and Heads of Departments separately.

18. The responses of Government employees and pensioners are to be submitted in the format containing Questionnaire - A, Questionnaires - B and C are meant for responses from Additional Chief Secretaries / Principal Secretaries / Secretaries to Government and Heads of Departments. Universities, Local Bodies, and Aided Educational Institutions are required to submit their responses to the questions in Questionnaires - D, E, and F respectively. The responses of the general public are invited in Questionnaire - G.
19. Responses to Questionnaires A and G may be submitted by individuals, recognized associations of employees and pensioners, associations of persons and non - governmental organizations, or by any other interested body / persons. The Commission would like all respondents to disclose their complete postal address e-mail Id and telephone numbers. Replies to the questionnaires along with Memoranda, if any, should be sent to the Member Secretary, 7th Pay Commission of Karnataka, 3rd floor, Drugs Control Department Building, Palace Road, Bengaluru – 560001 so as to reach on or before 10-02-2023.

List of Departments and Working Strength as per the 2022-23 Budget Estimates				
SN	Department	Sanctioned	Working	Vacant
1	Agriculture	10,324	4,008	6,316
2	Animal Husbandry	18,553	8,581	9,972
3	Backward Class Welfare	15,287	7,224	8,063
4	Cooperation	7,196	2,458	4,738
5	Department of Personal Administrative Reforms (DPAR)	10,986	5,248	5,738
6	E-Governance	77	2	75
7	Ecology & Environment	12	8	4
8	Energy	452	207	245
9	Finance	18,892	10,113	8,779
10	Fisheries	1,401	624	777
11	Food & Civil Supplies	2,478	1,291	1,187
12	Forest	13,124	8,562	4,562
13	Handloom & Textiles	82	43	39
14	Higher Education	24,785	12,111	12,674
15	Home	1,26,913	1,03,356	23,557
16	Horticulture	6,196	3,104	3,092
17	Information	577	258	319
18	Information Technology and Bio-Technology	75	15	60
19	Kannada & Culture	596	173	423
20	Labour	4,352	1,852	2,500
21	Law	26,879	18,509	8,370
22	Major & Medium Industries	604	251	353
23	Major Irrigation	1,404	904	500
24	Mining	1,155	478	677
25	Minor Irrigation	2,418	1,323	1,095
26	Minority Welfare	5,619	1,986	3,633
27	Parliamentary Affairs	1,613	1,178	435
28	Planning, Statistics, Science & Technology	2,044	762	1,282

29	Primary & Secondary Education	2,81,862	2,15,803	66,059
30	Public Works	6,799	4,736	2,063
31	Revenue	32,309	21,688	10,621
32	Rural Development & Panchayath Raj	28,223	17,814	10,409
33	Social Welfare	15,177	5,585	9,592
34	Scheduled Tribes Welfare	2,758	440	2,318
35	Sericulture	4,560	1,758	2,802
36	Skill Development Department	6,838	2,622	4,216
37	Small Scale Industries	563	207	356
38	Tourism	440	154	286
39	Transport	2,806	1,204	1,602
40	Urban Development	1,433	594	839
41	Women & Child Development	6,940	3,710	3,230
42	Youth Empowerment & Sports	322	115	207
43	Health and Medical Education	74,857	40,213	34,644
	Total	7,69,981	5,11,272	2,58,709

ಪ್ರಶ್ನಾವಳಿ ಎ-ಜಿಇ & ಪಿ
Questionnaire A-GE & P

7ನೇ ಕರ್ನಾಟಕ ರಾಜ್ಯ ವೇತನ ಆಯೋಗ
7th STATE PAY COMMISSION OF KARNATKA
ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರು ಮತ್ತು ಪಿಂಚಣಿದಾರರಿಗೆ ಪ್ರಶ್ನಾವಳಿ
QUESTIONNAIRE FOR GOVERNMENT EMPLOYEES AND PENSIONERS

1. ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿ / ಹೊಸ ವೇತನ ರಚನೆ ಕುರಿತು ವೇತನ ಆಯೋಗಗಳು ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಅಳವಡಿಸಿಕೊಂಡಿರುವ ಸಾಮಾನ್ಯ ಮಾನದಂಡಗಳು ಈ ಕೆಳಕಂಡಂತಿವೆ:

The criteria generally adopted by the State Pay Commissions to evolve new pay structures / pay scales for government employees have broadly been as indicated below:

- i. ಅಗತ್ಯ ವಿದ್ಯಾರ್ಹತೆ, ಕೌಶಲ್ಯ ಮತ್ತು ತರಬೇತಿ;
Qualification, Skills, and Training Requirements;
- ii. ಜವಾಬ್ದಾರಿಯ ಪ್ರಮಾಣ;
Degree of responsibility;
- iii. ಕಾರ್ಯವ್ಯಾಪ್ತಿಯ ಕ್ಷೇತ್ರ;
Extent of jurisdiction;
- iv. ವೃತ್ತಿ ಸಂಬಂಧಿ ತೊಂದರೆಗಳು;
Occupational hazards;
- v. ನಿರ್ಣಯ ಕೈಗೊಳ್ಳುವ ಹಂತ;
Level of decision - making;
- vi. ಲಭ್ಯವಿರುವ ಬಡ್ತಿಯ ಅವಕಾಶಗಳು;
Avenues of promotion available;
- vii. ವಿವಿಧ ಇಲಾಖೆಗಳಲ್ಲಿರುವ ಸಮಾನ ದರ್ಜೆಯ ಹುದ್ದೆಗಳ ತುಲನಾತ್ಮಕ ಸ್ವರೂಪ;
Horizontal and vertical relativities in similar jobs in other departments;
- viii. ಕಾಲಕಾಲಕ್ಕೆ ಸ್ಥಾಪಿತವಾದ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳ ಪರಸ್ಪರ ಅಂತರ/ಹೋಲಿಕೆಗಳು;
Relativities in pay scales established over a period of time.

ಪ್ರಚಲಿತ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯಲ್ಲಿ ಮೇಲಿನ ಅಂಶಗಳು ಪ್ರಸ್ತುತ/ಸಮರ್ಪಕವೆಂದು ಭಾವಿಸುತ್ತೀರಾ? ನಿಮ್ಮ ಅನಿಸಿಕೆಯಲ್ಲಿ ಪ್ರಸ್ತುತವೆನಿಸುವ ಇತರ ಯಾವುದೇ ಅಂಶಗಳಿದ್ದಲ್ಲಿ, ದಯವಿಟ್ಟು ನಮೂದಿಸಿ.

Do you consider the above factors adequate / relevant in the present situation? Please suggest any other factors that you feel may be relevant.

2. ಸರ್ಕಾರಿ ಸೇವೆಯಲ್ಲಿ ಹಾಲಿ ಜಾರಿಯಲ್ಲಿರುವ ಕೆಲಸದ ಅವಧಿ, ರಜಾ ಸೌಲಭ್ಯಗಳು ಮತ್ತು ಸಾರ್ವಜನಿಕ ರಜಾ ದಿನಗಳ ಬಗ್ಗೆ ನಿಮ್ಮ ದೃಷ್ಟಿ ಕೋನವೇನು?

What are your views on the existing office hours, leave facilities and public holidays?

3. ವೇತನ ಹೆಚ್ಚಳದಿಂದ ಉಂಟಾಗುವ ಹೆಚ್ಚುವರಿ ವೆಚ್ಚವನ್ನು ಸ್ವಲ್ಪ ಮಟ್ಟಿಗೆ ಸರಿದೂಗಿಸಲು ಸರ್ಕಾರದ ವೆಚ್ಚಗಳಲ್ಲಿ ಮಿತವ್ಯಯ ಸಾಧಿಸಲು ಯಾವುದಾದರೂ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಸಲಹೆಗಳಿವೆಯೇ?

Do you have any specific suggestions for effecting economy in government expenditure so as to offset to some extent the increased expenditure on emoluments?

4. ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರ ವೇತನ ಪರಿಷ್ಕರಣೆಯ ಬಗ್ಗೆ ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡುವಾಗ ಆಯೋಗವು ನೆರೆ ರಾಜ್ಯಗಳು ಹಾಗೂ ಕೇಂದ್ರ ಸರ್ಕಾರದಲ್ಲಿ ಜಾರಿಯಲ್ಲಿರುವ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳನ್ನು ಪರಿಗಣಿಸಬೇಕೆ?

Should the Commission consider the pay scales in neighbouring States as well as the Central Government while recommending revision in the pay scales?

5. ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರಿಗೆ ಹೊಸ ವೇತನ ರಚನೆಯನ್ನು ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡುವಾಗ ಆಯೋಗವು ಕೇಂದ್ರ ಮತ್ತು ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರಗಳ ನಡುವಿನ ಹುದ್ದೆಗಳ ಸಮಾನತೆಯನ್ನು ನಿರ್ಧರಿಸುವ ಮೂಲಕ ಕೇಂದ್ರ ಸರ್ಕಾರದ ವೇತನ ರಚನೆಯನ್ನು ಅಳವಡಿಸಿಕೊಳ್ಳುವ ಕಾರ್ಯಸಾಧ್ಯತೆಯನ್ನು ಪರಿಶೀಲಿಸುವ ಅಗತ್ಯವಿದೆ. ಅಂತಹ ಸಮಾನತೆಯ ಸಾಧ್ಯತೆ ಮತ್ತು ಸಮಂಜಸವೆನಿಸಬಹುದಾದ ಹುದ್ದೆಗಳ ಪ್ರವರ್ಗಗಳ ಕುರಿತು ದಯವಿಟ್ಟು ಸಲಹೆಗಳನ್ನು ಸಮರ್ಥನೆಯೊಂದಿಗೆ ಒದಗಿಸುವುದು.

While recommending the new pay structure for government employees, the Commission is required to examine the feasibility of adopting the Central Government pay structure by determining the equivalence of posts between the cadres in the Central and State Governments. Please provide your suggestions regarding the categories of posts where such equivalence is feasible and reasonable, with justification.

6. ಸರ್ಕಾರವು ದಿನಾಂಕ: 01-07-2017 ರಿಂದ ಜಾರಿಗೊಳಿಸಿರುವ ಮುಖ್ಯ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿ ಬಗ್ಗೆ ಹಾಗೂ ಈ ಮುಖ್ಯ ಶ್ರೇಣಿಯನ್ನು 25 ಪ್ರತ್ಯೇಕ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳಾಗಿ ವಿಭಾಗಿಸಿರುವ ಬಗ್ಗೆ ಅಭಿಪ್ರಾಯವೇನು? ನಿಮ್ಮ ಅಭಿಪ್ರಾಯದಲ್ಲಿ ಇದು ಸೂಕ್ತವೇ? ಈ ಬಗ್ಗೆ ನಿಮ್ಮ ಯಾವುದೇ ಅಭಿಪ್ರಾಯ ಮತ್ತು ಸಲಹೆಗಳಿದ್ದಲ್ಲಿ, ನೀಡುವುದು. (ಪ್ರಸ್ತುತ ಜಾರಿಯಲ್ಲಿರುವ ಮುಖ್ಯ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿ ಹಾಗೂ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳನ್ನು ಅನುಬಂಧದಲ್ಲಿ ನೀಡಲಾಗಿದೆ.)

What is your opinion with regard to the Master Scale adopted by the State Government since 01-07-2017 and the 25 Standard Scales segmented out of this Master Scale? Do you consider this appropriate? Give your comments and suggestions in this regard. (The existing Master Pay Scales and Standard Pay Scales are furnished in the Annexure.)

7. ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರ ಪ್ರಸ್ತುತ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಯನ್ನು ದಿನಾಂಕ: 01-07-2017 ರಂದು ಇದ್ದ 12 ತಿಂಗಳ ಸರಾಸರಿ ಬಳಕೆದಾರರ ಬೆಲೆ ಸೂಚ್ಯಂಕದ 276.9 (AIACPI) ಸೂಚ್ಯಂಕದ ಆಧಾರದಲ್ಲಿ ರೂಪಿಸಲಾಗಿದೆ. ನಿಮ್ಮ ಅಭಿಪ್ರಾಯದಲ್ಲಿ, ನೂತನ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಯನ್ನು AIACPI ಯ ಯಾವ ಬಿಂದುವಿನ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ರೂಪಿಸಬೇಕು?

The existing pay structure for government employees is determined with reference to the 12 monthly average consumer price index of 276.9 (AIACPI level) obtainable on 01-07-2017. In your opinion, what should be the AIACPI reference point to determine the new pay structure?

8. ಈಗ ಜಾರಿಯಲ್ಲಿರುವ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳಲ್ಲಿ (ವೇತನ + ತುಟ್ಟಿ ಭತ್ಯೆ + ಮನೆಬಾಡಿಗೆ ಭತ್ಯೆ + ನಗರ ಪರಿಹಾರ ಭತ್ಯೆ ಸೇರಿ) ಮಾಹೆಯಾನ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ ಬೆಂಗಳೂರಿನಲ್ಲಿ ರೂ.26,850/- ಮತ್ತು ಗ್ರಾಮಾಂತರ ಪ್ರದೇಶದಲ್ಲಿ ರೂ.23,630/- ಇರುತ್ತದೆ. ಹಾಲಿ ಜೀವನ ನಿರ್ವಹಣಾ ವೆಚ್ಚವನ್ನು ಪರಿಗಣಿಸಿದಲ್ಲಿ ವೇತನ ಎಷ್ಟಿರಬೇಕು?
Under existing pay scales, the total minimum emoluments paid (including Pay + DA + HRA + CCA) is Rs. 26,850/- per month in Bengaluru and Rs. 23,630/- per month in rural areas respectively. Keeping the current cost of living in view, what should be the emoluments?
9. ಈಗ ಅತ್ಯಂತ ಕೆಳಗಿನ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಯ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ ಮತ್ತು ಅತ್ಯಂತ ಮೇಲಿನ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಯ ಗರಿಷ್ಠ ವೇತನ ಇವುಗಳ ನಡುವಿನ ಅನುಪಾತ 1:8.86 ರಷ್ಟಿದ್ದು, ಅತ್ಯಂತ ಕೆಳಗಿನ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಯ ಗರಿಷ್ಠ ವೇತನ ಮತ್ತು ಅತ್ಯಂತ ಮೇಲಿನ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಯ ಗರಿಷ್ಠವೇತನ ಇವುಗಳ ನಡುವಿನ ಅನುಪಾತ 1:5.20 ರಷ್ಟಿದೆ. ಈ ಅನುಪಾತಗಳನ್ನು ಪುನರ್‌ಪರಿಶೀಲಿಸಬೇಕು / ಮಾರ್ಪಡಿಸಬೇಕು ಎಂದು ನೀವು ಭಾವಿಸುತ್ತೀರಾ?
The present ratio between the minimum pay in the lowest scale and the maximum pay on the highest scale is 1:8.86. The ratio between the maximum on the lowest scale and the maximum on the highest scale is 1:5.20. Do you think these ratios need to be reviewed / modified?
10. ವಿವಿಧ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳ ನಡುವೆ ಈಗ ಇರುವ ಹೋಲಿಕೆಯು, ವಿವಿಧ ಹಂತಗಳಿಗೆ ಅನ್ವಯಿಸುವ ಜವಾಬ್ದಾರಿಗಳಿಗೆ ಅನುಗುಣವಾಗಿದೆಯೇ? ಯಾವುದಾದರೂ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಹಂತಗಳಲ್ಲಿ ವಿಷಯದಲ್ಲಿ ಬದಲಾವಣೆ ಅಗತ್ಯವಿದ್ದರೆ, ದಯವಿಟ್ಟು ಕಾರಣಗಳನ್ನು ತಿಳಿಸುವುದು.
Do you feel that the existing relativity among the different scales of pay is commensurate with the responsibilities attached to each level? Do you suggest any changes in respect of any specific levels? If so, please furnish details.
11. ನಿಮ್ಮ ಅಭಿಪ್ರಾಯದಲ್ಲಿ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರಿಗೆ ತಮ್ಮ ಸೇವಾ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ ಎಷ್ಟು ಮುಂಬಡ್ತಿಗೆ ಅವಕಾಶಗಳಿರಬೇಕು (30-35 ವರ್ಷಗಳ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ)?
In your opinion, how many promotional opportunities should a government employee have in a career (of 30-35 years)?
12. ನಿಮ್ಮ ಪ್ರಕಾರ ಕನಿಷ್ಠ ವಾರ್ಷಿಕ ವೇತನ ಬಡ್ತಿ ದರವು ಎಷ್ಟಿರಬೇಕು? ಮತ್ತು ಯಾವುದೇ ಒಂದು ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಯಲ್ಲಿ ಅಥವಾ ಬೇರೆ ಬೇರೆ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳಲ್ಲಿನ ವೇತನ ಬಡ್ತಿಗಳ ನಡುವೆ ಯಾವ ರೀತಿಯ ವ್ಯತ್ಯಾಸ / ಅಂತರ ಇರಬೇಕು?
What according to you should be the minimum rate of annual increment and what should be the difference between increments within any scale or between two scales?
13. ಪ್ರಸ್ತುತ 8 ವಾರ್ಷಿಕ ಸ್ಥಗಿತ ವೇತನ ಬಡ್ತಿಗಳನ್ನು ಮಂಜೂರು ಮಾಡಲಾಗುತ್ತಿದೆ. ಇದು ಸಮರ್ಪಕವೆಂದು ನೀವು ಭಾವಿಸುತ್ತೀರಾ? ಇಲ್ಲದಿದ್ದಲ್ಲಿ, ಈ ಸ್ಥಗಿತ ವೇತನ ಬಡ್ತಿಯ ವಿಷಯದಲ್ಲಿ ಯಾವುದೇ ಬದಲಾವಣೆಯನ್ನು ಸಲಹೆ ಮಾಡುತ್ತೀರಾ?
In the present system, 8 stagnation annual increments are granted. Do you consider this adequate? If not, what changes do you suggest in this regard?

14. ಸಚಿವಾಲಯ ಸಿಬ್ಬಂದಿ ಮತ್ತು ಸಚಿವಾಲಯೇತರ ಸಿಬ್ಬಂದಿಗಳಲ್ಲಿ ಹೋಲಿಸಬಹುದಾದ / ಸಮಾನ ಹುದ್ದೆಗಳಿಗೆ ಸಮಾನ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿ ನೀಡುವ ಕುರಿತಂತೆ ನಿಮ್ಮ ಅನಿಸಿಕೆಯೇನು?
What are your views on parity in the pay scales of Secretariat Staff and the Non-Secretariat Staff holding comparable / similar posts?
15. ವಿಶೇಷ ಭತ್ಯೆ(ಗಳ)ಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಯಾವುದಾದರೂ ಹುದ್ದೆಗಳ ಭತ್ಯೆಯು ಪ್ರಮಾಣವನ್ನು ಪರಿಷ್ಕರಿಸುವ ಅಗತ್ಯವಿದೆಯೆಂದು ಭಾವಿಸುತ್ತೀರಾ? ದಯವಿಟ್ಟು ವಿವರಗಳನ್ನು ಸಮರ್ಥನೆಯೊಂದಿಗೆ ನೀಡಿರಿ.
Is there a need for revision in special allowance in respect of any post or category of posts? If yes, give details with justification.
16. ತುಟ್ಟಿ ಭತ್ಯೆ ಮಂಜೂರಾತಿಯು ಸಂಬಳದ ವಾಸ್ತವಿಕ ವರಮಾನವನ್ನು ಬೆಲೆ ಏರಿಕೆಯಿಂದ ಉಂಟಾಗುವ ಪರಿಣಾಮದಿಂದ ರಕ್ಷಿಸುವ ಪರಿಣಾಮಕಾರಿ ತಂತ್ರವೆಂದು ನೀವು ಭಾವಿಸುತ್ತೀರಾ? ಗ್ರಾಹಕ ಬೆಲೆ ಸೂಚ್ಯಂಕವು ನಿಗದಿತ ಹಂತವನ್ನು ತಲುಪಿದಾಗ ಸ್ವಯಂ ಚಾಲಿತವಾಗಿ ತುಟ್ಟಿಭತ್ಯೆ ಮಂಜೂರು ಮಾಡಬೇಕೆಂದನ್ನು ಒಪ್ಪುತ್ತೀರಾ? ಇಲ್ಲವಾದ್ದಲ್ಲಿ, ಮಾರ್ಪಾಟುಗಳಿಗೆ ಸಕಾರಣಗಳೊಂದಿಗೆ ಸಲಹೆಯನ್ನು ನೀಡುವುದು.
Do you consider Dearness Allowance as an effective device for protection of real income from salaries against the rise in prices? Do you agree that the grant of DA should be automatic on the average price index reaching the prescribed level? If not, please give suggestions for modifications with reasons.
17. ಹಾಲಿ ಜಾರಿಯಲ್ಲಿರುವ ಮನೆ ಬಾಡಿಗೆ ಭತ್ಯೆ ಮತ್ತು ನಗರ ಪರಿಹಾರ ಭತ್ಯೆ ದರಗಳು ವಾಸ್ತವಿಕ ಮತ್ತು ಸಮಂಜಸವೆಂದು ನೀವು ಅಭಿಪ್ರಾಯಪಡುವಿರಾ? ಇಲ್ಲದಿದ್ದಲ್ಲಿ, ಕಾರಣಗಳ ಸಹಿತ ನೀವು ಪರಿಗಣಿಸುವ ಸಮಂಜಸ ದರವೇನು ಮತ್ತು ಏಕೆ ಎಂದು ದಯವಿಟ್ಟು ಸೂಚಿಸಿರಿ.
Do you consider that the existing rates of House Rent Allowance (HRA) and City Compensatory Allowance (CCA) are realistic and reasonable? If not, please suggest what you consider reasonable and why.
18. ಪ್ರಸ್ತುತ ನೌಕರರ ಸಂಪೂರ್ಣ ಸೇವಾವಧಿಯಲ್ಲಿ ಎರಡು ಬಾರಿ ಮಾತ್ರ ರಜಾ ಪ್ರಯಾಣ ರಿಯಾಯಿತಿಯನ್ನು ನೀಡಲು ಈರುವ ಅವಕಾಶದಲ್ಲಿ ಯಾವುದೇ ಮಾರ್ಪಡಿಸಲು ಸಲಹೆ ಮಾಡುವಿರಾ? ಹಾಗಿದ್ದಲ್ಲಿ, ದಯವಿಟ್ಟು ಸಲಹೆಗಳನ್ನು ಕಾರಣಗಳೊಂದಿಗೆ ನೀಡುವುದು.
Do you suggest modification of the existing system of Leave Travel Concession (LTC) which is twice in one's entire service? If so, please give your suggestions with reasons.
19. ಖಾಸಗಿ ವೈದ್ಯಕೀಯ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು / ಆಸ್ಪತ್ರೆಗಳನ್ನು ಸರ್ಕಾರವು ಮಾನ್ಯ ಮಾಡುತ್ತಾ ಮತ್ತು ಹಲವು ತರಹದ ಖಾಯಿಲೆಗಳಿಗೆ ತಗಲುವ ವೈದ್ಯಕೀಯ ವೆಚ್ಚದ ಮರುಪಾವತಿಯ ದರವನ್ನು ನಿಗದಿಗೊಳಿಸಿ, ವೈದ್ಯಕೀಯ ವೆಚ್ಚದ ಮರುಪಾವತಿಯ ಸೌಲಭ್ಯವನ್ನು ಸರ್ಕಾರವು ಕಾಲಕಾಲಕ್ಕೆ ಸರಳೀಕರಣಗೊಳಿಸಿದೆ. ಅಲ್ಲದೇ, ಕರ್ನಾಟಕ ಆರೋಗ್ಯ ಸಂಜೀವಿನಿ ಯೋಜನೆ - ಕೆ.ಕೆ.ಎಸ್.ಎಸ್. ಎಂಬ ನಗದುರಹಿತ ಯೋಜನೆಯನ್ನು ಜಾರಿಗೊಳಿಸಿದೆ. ಅಲ್ಲದೇ ಗ್ರೂಪ್-ಸಿ ಮತ್ತು ಗ್ರೂಪ್-ಡಿ ದರ್ಜೆಯ ನೌಕರರಿಗೆ ಮಾಸಿಕ ರೂ.200/- ವೈದ್ಯಕೀಯ ಭತ್ಯೆಯಾಗಿ ಮಂಜೂರು ಮಾಡಿದೆ. ಈ ನಿಟ್ಟಿನಲ್ಲಿ ಸುಧಾರಣೆ ಮಾಡಲು ಸಲಹೆಗಳು ಏನಾದರೂ ಇದ್ದಲ್ಲಿ ನೀಡುವುದು.
Over a period of time, the State Government has streamlined the facility of medical reimbursement by recognizing treatment in private medical institutions / hospitals and

also specifying the rate of reimbursement of medical expenses for various types of ailments. It has also introduced a cashless scheme called “Karnataka Arogya Sanjivini Scheme - KASS”. This apart, medical allowance of Rs.200/- per month is paid to Group C & D employees. Do you have any suggestions for improvement in this regard?

20. ಪ್ರಸ್ತುತ ಜಾರಿಯಲ್ಲಿರುವ ಸೇವಾ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯು ಮಹಿಳಾ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ವಿಶೇಷ ಸಮಸ್ಯೆಗಳ ಕುರಿತು ಸಾಕಷ್ಟು ಗಮನ ನೀಡಿದೆ ಎಂದು ಅಭಿಪ್ರಾಯಪಡುವಿರಾ? ಇಲ್ಲವಾದಲ್ಲಿ, ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯ ಸುಧಾರಣೆಗೆ ಸಲಹೆಗಳೇನು?
Do you feel that existing service conditions relating to women employees take care of their special needs? If not, what are your suggestions for improvement?
21. ಈ ಕೆಳಕಂಡ ಭತ್ಯೆಗಳಿಗೆ ಇರುವ ಅರ್ಹತಾ ಷರತ್ತು ಮತ್ತು ಮೊತ್ತದ ಕುರಿತು ಸಲಹೆಗಳೇನಾದರೂ ಇದೆಯೇ?
What are your suggestions regarding the conditions of eligibility for and quantum of the following allowances?
- i. ವಾಹನ ಭತ್ಯೆ
Conveyance Allowance
 - ii. ಸಮವಸ್ತ್ರ ಭತ್ಯೆ
Uniform Allowance
 - iii. ಅಪಾಯ ಸಂಭವ ಭತ್ಯೆ
Risk Allowance
ಪ್ರಭಾರ ಭತ್ಯೆ
Charge Allowance
 - iv. ನಿಗದಿತ ಪ್ರಯಾಣ ಭತ್ಯೆ
Fixed Travelling Allowance
 - v. ಅನ್ಯ ಸೇವೆ ಭತ್ಯೆ
Foreign Service Allowance
 - vi. ವಿಶೇಷ ಭತ್ಯೆ
Special Allowance
22. ವರ್ಗಾವಣೆಯಾದ ಒಬ್ಬ ನೌಕರನಿಗೆ ಮಂಜೂರು ಮಾಡುವ ಈಗಿರುವ ವರ್ಗಾವಣೆ ಅನುದಾನ ಮತ್ತು ಸಾಮಾನು ಸರಂಜಾಮು ಸಾಗಣೆ ಭತ್ಯೆಗಳ ಬಗ್ಗೆ ನಿಮ್ಮ ಅಭಿಪ್ರಾಯಗಳೇನು?
What are your views on the amount of transfer grant and baggage allowance admissible to an employee on transfer?
23. ಅಧಿಕೃತ ಪ್ರಯಾಣ / ಪ್ರವಾಸದ ಪ್ರಯಾಣ ಭತ್ಯೆ ಮತ್ತು ದಿನ ಭತ್ಯೆಗಳ ದರಗಳನ್ನು ಮಾರ್ಪಡಿಸುವ ಅಗತ್ಯವಿದೆಯೆಂದು ಭಾವಿಸುವಿರಾ? ಹೌದಾದಲ್ಲಿ ಸೂಕ್ತ ಭತ್ಯೆ ಎಷ್ಟೆಂದು ಸೂಚಿಸುವುದು?
Do you think the rates of travelling and daily allowances on official travel /tour require modifications? If so, what rates do you suggest as appropriate?
24. ಈ ಕೆಳಕಂಡ ಸೌಲಭ್ಯಗಳಲ್ಲಿ ಅಗತ್ಯವಿರುವ ಯಾವುದಾದರೂ ಬದಲಾವಣೆಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಸಲಹೆ ಮತ್ತು ಸೂಚನೆಗಳನ್ನು ತಿಳಿಸಿ.
Please furnish your views on any changes needed in the following benefits:

- a) ರಜೆ ಸೌಲಭ್ಯಗಳು ಮತ್ತು ಸೇವೆಯಲ್ಲಿ ಇರುವಾಗ ಮತ್ತು ನಿವೃತ್ತಿ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಗಳಿಕೆ ರಜೆ ನಗರೀಕರಣ ಸೌಲಭ್ಯ
Leave Entitlements and Encashment of Earned Leave while in service and at the time of retirement.
- b) ಬೈಸಿಕಲ್, ಮೋಟಾರು ವಾಹನ, ಗೃಹ ನಿರ್ಮಾಣ, ಗೃಹ ರಿಪೇರಿ ಮುಂಗಡ ಇತ್ಯಾದಿ
Advances for purchase of bicycle, vehicle and house construction, house repair, etc.
- c) ಅಂಧ ಮತ್ತು ಅಂಗವಿಕಲ ನೌಕರರಿಗೆ ಈಗ ನೀಡಲಾಗುತ್ತಿರುವ ಮಾಹೆಯಾನ ಮೂಲ ವೇತನದ ಶೇಕಡ 6 ರಂತೆ ವಾಹನ ಭತ್ಯೆ.
Conveyance Allowance being paid at 6% of the basic pay per month to the Blind and Orthopedically Handicapped Employees.
25. ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರಿಗೆ ಅನ್ವಯಿಸುವ ಪ್ರಸಕ್ತ ಸಮೂಹ ವಿಮಾ ಯೋಜನೆಯನ್ನು ಇನ್ನಷ್ಟು ಸುಧಾರಣೆ ಮಾಡಲು ನಿಮ್ಮ ಸಲಹೆಗಳೇನಾದರೂ ಇದೆಯೇ?
Do you have any suggestions for improvement of the existing Group Insurance Scheme applicable to Government employees?
26. ಸ್ವಇಚ್ಛಾ ನಿವೃತ್ತಿಗೆ ಸಂಬಂಧಪಟ್ಟ ನಿಯಮಗಳ ಬಗ್ಗೆ ನಿಮ್ಮ ಅಭಿಪ್ರಾಯವೇನು?
What are your views on the present rules relating to voluntary retirement?
27. ಪಿಂಚಣಿ ಪ್ರಯೋಜನಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ದಯವಿಟ್ಟು ಕೆಳಕಂಡ ಅಂಶಗಳನ್ನು ಓದಿಕೊಂಡು ತಮ್ಮ ಸೂಕ್ತ ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯೆಯನ್ನು ಒದಗಿಸುವುದು.
With regard to the pensionary benefits, please read and provide appropriate response.
- (i) ಪ್ರಸ್ತುತ, 30 ವರ್ಷಗಳ ಅರ್ಹತಾ ಸೇವೆಯನ್ನು ಪೂರ್ಣಗೊಳಿಸಿದ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರಿಗೆ ಮಾತ್ರ ಪೂರ್ಣನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನ ಸಂದಾಯವಾಗುತ್ತದೆ. ನಿವೃತ್ತಿಯ ಉಪದಾನವನ್ನು ಲೆಕ್ಕ ಹಾಕುವಾಗ ಮೂಲ ವೇತನವನ್ನಷ್ಟೇ ಲೆಕ್ಕಕ್ಕೆ ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳಲಾಗುತ್ತದೆ. ಇದರ ಮಾರ್ಪಾಡಿಗೆ ಏನಾದರೂ ಸಲಹೆ ನೀಡುವಿರಾ? ಈ ಮಾರ್ಪಾಡಿಗೆ ಕಾರಣಗಳನ್ನು ನೀಡುವುದು.
At present full pension is payable to Government employees who have put in a qualifying service of 30 years. While computing the pension, only basic pay is taken into consideration. Do you suggest any modifications in this regard? If so, please give reasons.
- (ii) ಪ್ರಸ್ತುತ ಕನಿಷ್ಠ ಪಿಂಚಣಿ ಮತ್ತು ಕುಟುಂಬ ವಿಶ್ರಾಂತಿ ವೇತನವು ಮಾಹೆಯಾನ ರೂ.8,500/- ಆಗಿದ್ದು, ತುಟ್ಟಿ ಭತ್ಯೆಯನ್ನು ಸಹ ಸೇರಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ. ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನದ ಗರಿಷ್ಠ ಮೊತ್ತವು ರೂ.45,180/- ಆಗಿರುತ್ತದೆ. ಈ ಮೊತ್ತವು ತಕ್ಕದಾಗಿದೆಯೆಂದು ತಾವು ಭಾವಿಸುವಿರಾ? ಇಲ್ಲವಾದಲ್ಲಿ ಕನಿಷ್ಠ ಮತ್ತು ಗರಿಷ್ಠ ಕುಟುಂಬ ಪಿಂಚಣಿಯು ಎಷ್ಟಿರಬೇಕು?
The minimum Pension and Family Pension per month are Rs. 8,500 + DA and the maximum pension and family pension are Rs. 75300 + DA and 45180 + DA respectively. Do you consider this adequate? If not, what should be the minimum and maximum family pension?

(iii) ನಿವೃತ್ತಿದಾರರಿಗೆ ನೀಡುವುದು ಯುಕ್ತವೆಂದು ಭಾವಿಸುವ ಇತರ ಸೌಲಭ್ಯಗಳಾವುವು?

What are the other benefits you consider as reasonable for pensioners?

(iv) ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನದ ಗರಿಷ್ಠ 1/3 ನೇ ಭಾಗವನ್ನು ಹಾಲಿ ಪರಿವರ್ತನೆಗೊಳಿಸಬಹುದಾಗಿದ್ದು (ಪಿಂಚಣಿ ಪರಿವರ್ತನೆ), 15 ವರ್ಷಗಳ ನಂತರ ಇದರ ಪುನಃ ಸ್ಥಾಪನೆಯ ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಇರುತ್ತದೆ. ಇದರ ಮಾರ್ಪಾಡಿಗೆ ಸಲಹೆ ಏನಾದರೂ ಇದೆಯೇ?

At present, a maximum of 1/3rd of the pension can be commuted (Commutation of Pension) and it is restored after 15 years. Do you think any modification is required?

28. ಈಗ ಜಾಲಿಯಲ್ಲಿರುವ ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನದ ನಿಯಮ ಮತ್ತು ನಿಬಂಧನೆಗಳಿಂದ ಪಿಂಚಣಿದಾರರಿಗೆ ಅದರಲ್ಲೂ ತೀರಾ ವಯಸ್ಸಾದ ಪಿಂಚಣಿದಾರರಿಗೆ ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನವನ್ನು ಸಕಾಲದಲ್ಲಿ ಪಡೆದುಕೊಳ್ಳುವಲ್ಲಿ ಏನಾದರೂ ತೊಂದರೆಗಳಿವೆಯೇ? ಹಾಗಿದ್ದಲ್ಲಿ, ಇವುಗಳನ್ನು ಸರಳೀಕರಣಗೊಳಿಸಲು ನೀವು ಸಲಹೆ ನೀಡಲು ಬಯಸುವೀರಾ? Do the existing pension rules and regulations cause any difficulties to the pensioners, especially those who are too old and unable to get their pension early / in time? Do you have any suggestions for the simplification of the process?

29. ನಿವೃತ್ತಿದಾರರಿಗೆ ಕೊಡಲಾಗುವ ತುಟ್ಟಿಭತ್ಯವು ಏರುತ್ತಿರುವ ಜೀವನ ನಿರ್ವಹಣಾ ವೆಚ್ಚದ ಹೆಚ್ಚಳವನ್ನು ಸರಿದೂಗಿಸಲು ಸಮರ್ಪಕವಾಗಿದೆಯೇ? ಈ ಬಗ್ಗೆ ನಿಮ್ಮ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಸಲಹೆಗಳೇನು?

Is the Dearness Allowance now sanctioned adequate to take care of the rise in the cost of living of pensioners? What are your specific suggestions in this regard?

30. ಪ್ರಸ್ತುತ ನಿವೃತ್ತಿದಾರರಿಗೆ ಅವರು 80, 85, 90, 95, 100 ಹಾಗೂ ಅದಕ್ಕೂ ಮೇಲ್ಪಟ್ಟ ವರ್ಷ ವಯಸ್ಸನ್ನು ತಲುಪಿದಾಗ ಕ್ರಮವಾಗಿ ಶೇ.20, ಶೇ.30, ಶೇ.40, ಶೇ.50 ಮತ್ತು ಶೇ.100 ರಷ್ಟು ಹೆಚ್ಚುವರಿ ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನ ನೀಡಲಾಗುತ್ತಿದೆ. ಸದರಿ ನಿಯಮಾವಳಿಗಳಿಗೆ ಬದಲಾವಣೆ ಅಗತ್ಯವಿದೆಯೇ?

At present pensioners are being paid additional pension of 20%, 30%, 40%, 50%, and 100% on attaining the age of 80, 85, 90, 95, 100 and above years respectively. Is there any need for modification of these rules?

31. ಈಗ ನೀಡುತ್ತಿರುವಂತೆ ಮೂಲ ವೇತನದ ಶೇ.30 ರ ಕುಟುಂಬ ಪಿಂಚಣಿಯ ಪ್ರಮಾಣ ಸಮರ್ಪಕವಾಗಿದೆಯೇ?

Is the quantum of family pension, now being paid at 30% of the basic pay, adequate?

32. ಕಾಲಕಾಲಕ್ಕೆ ತರಲಾದ ಬದಲಾವಣೆಗಳೊಂದಿಗೆ ಕೇಂದ್ರ ಸರ್ಕಾರವು ತನ್ನ ನೌಕರರಿಗೆ ಜಾರಿಗೊಳಿಸಿರುವ ಮಾದರಿಯಲ್ಲಿ ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರವು ತನ್ನ ನೌಕರರಿಗೆ ಎನ್.ಪಿ.ಎಸ್ ಯೋಜನೆಯನ್ನು ಅನುಷ್ಠಾನಗೊಳಿಸಿದೆ. ಈ ಯೋಜನೆಯನ್ನು ಮತ್ತಷ್ಟು ಸರಳೀಕರಣಗೊಳಿಸಲು ಅಥವಾ ಸುಧಾರಣೆಗೆ ಯಾವುದೇ ಸಲಹೆಗಳಿವೆಯೇ?

The NPS scheme is being implemented by the state government on the lines defined by the Central Government for its employees with changes from time to time. Do you have any suggestions for its further simplification or improvement?

33. ಪ್ರಶ್ನಾವಳಿಯಲ್ಲಿ ಒಳಗೊಂಡಿರದ ಆದರೆ ಆಯೋಗದ ಉಲ್ಲೇಖದ ನಿಯಮಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಇತರ ವಿಷಯಗಳ ಕುರಿತು ಮಾಡಲು ಯಾವುದೇ ಸಲಹೆಗಳನ್ನು ಹೊಂದಿದ್ದರೆ, ದಯವಿಟ್ಟು ಅದನ್ನು ಒದಗಿಸಿ.
If you have any suggestions to make on other matters not covered in the questionnaire but relevant to the terms of reference of the Commission, please furnish the same.

ಸಹಿ Signature	
ದಿನಾಂಕ Date	
ಹೆಸರು ಮತ್ತು ಪದನಾಮ Name and Designation	
ವಿಳಾಸ Address	
ಇ-ಮೇಲ್ ಐಡಿ E-mail ID	
ದೂರವಾಣಿ (ಸ್ಥಿರ/ಮೊಬೈಲ್) Telephone Number (Landline / Mobile)	

ಅನುಬಂಧ
ANNEXURE

1. ಅಸ್ತಿತ್ವದಲ್ಲಿರುವ ಮುಖ್ಯ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿ Existing Master Scale
17000-400-18600-450-20400-500-22400- 550-24600-600-27000-650-29600-750- 32600-850-36000-950-39800-1100-46400- 1250-53900-1450-62600-1650-72500-1900-83900-2200-97100-2500-112100-2800- 128900-3100-150600
ಕನಿಷ್ಠ: 17000; ಗರಿಷ್ಠ: 150600 Minimum: 17000; Maximum: 150600
ವೇತನ ಹಂತದ ಸಂಖ್ಯೆ: 92 Number of Pay Stages: 92
2. ವಾರ್ಷಿಕ ವೇತನ ಬಡ್ತಿ Annual Increment Rates

400,450,500,550,600,650,750,850,950,1100,1250,1450,1650,1900,2200,2500,2800,3100 (18)
ವಾರ್ಷಿಕ ವೇತನ ಬಡ್ತಿಯ ವೇತನ ಹಂತ
Pay Stages of Increment Rates
17000,18600,20400,22400,24600,27000,29600,32600,36000,39800,46400,53900,62600, 72500,83900,97100, 112100,128900,150600 (ವೇತನ ಹಂತದ ಒಟ್ಟು ಸಂಖ್ಯೆ: 19)
17000,18600,20400,22400,24600,27000,29600,32600,36000,39800,46400,53900,62600, 72500,83900,97100, 112100,128900,150600 (No. of Pay Stages: 19)
4. ಕನಿಷ್ಠ ಮತ್ತು ಗರಿಷ್ಠ ವೇತನದ ಅನುಪಾತ - 1: 8.86
4. Ratio of Minimum and Maximum Pay - 1:8.86

SN	ಪ್ರಚಲಿತ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿ Existing Pay Scales	ಅವಧಿ (ವರ್ಷ) Span (Years)
1	17000-400-18600-450-20400-500-22400-550-24600-600-27000-650-28950	23
2	18600-450-20400-500-22400-550-24600-600-27000-650-29600-750-32600	24
3	19950-450-20400-22400-550-24600-600-27000-650-29600-750-32600-50- 36000-950- 37900	27
4	21400-500-22400-550-24600-600-27000-650-29600-750-32600-850-36000- 950-39800- 1100-42000	28
5	23500-550-24600-600-27000-650-29600-750-32600-850-36000-950-39800- 1100-46400- 1250-47650	29
6	25800-600-27000-650-29600-750-32600-850-36000-950-39800-1100- 46400-1250-51400	28
7	27650-650-29600-750-32600-850-36000-950-39800-1100-46400-1250- 52650	26
8	30350-750-32600-850-36000-950-39800-1100-46400-1250-53900-1450- 58250	26
9	33450-850-36000-950-39800-1100-46400-1250-53900-1450-62600	25
10	36000-950-39800-1100-46400-1250-53900-1450-62600-1650-67550	25
11	37900-950-39800-1100-46400-1250-53900-1450-62600-1650-70850	25
12	40900-1100-46400-1250-53900-1450-62600-1650-72500-1900-78200	26
12	40900-1100-46400-1250-53900-1450-62600-1650-72500-1900-78200	26
13	43100-1100-46400-1250-53900-1450-62600-1650-72500-1900-83900	27
14	45300-1100-46400-1250-53900-1450-62600-1650-72500-1900-83900- 2200-88300	27
15	48900-1250-53900-1450-62600-1650-72500-1900-83900-2200-92700	26
16	52650-1250-3900-450-62600-1650-72500-1900-83900-2200-97100	25
17	56800-1450-62600-1650-72500-1900-83900-2200-97100-2500-99600	23

18	61150-1450-62600-1650-72500-1900-83900-2200-97100-2500-102100	21
19	67550-1650-72500-1900-83900-2200-97100-2500-104600	18
20	70850-1650-72500-1900-83900-2200-97100-2500-107100	17
21	74400-1900-83900-2200-97100- 2500-109600	16
22	82000-1900-83900-2200-97100-2500-112100-2800-117700	15
23	90500-2200-97100-2500-112100- 2800-123300	13
24	97100-2500-112100-2800-128900- 3100-141300	16
25	104600-2500-112100-2800-128900-3100-150600	17

ಪ್ರಶ್ನಾವಳಿ ಬಿ-ಅಮುಕಾ/ಪ್ರಕಾ/ಕಾ
Questionnaire B - ACS/PS/S

7ನೇ ಕರ್ನಾಟಕ ರಾಜ್ಯ ವೇತನ ಆಯೋಗ
7th STATE PAY COMMISSION OF KARNATAKA

**ಸರ್ಕಾರದ ಅಪರ ಮುಖ್ಯ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿಗಳು / ಪ್ರಧಾನ
ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿಗಳು / ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಪ್ರಶ್ನಾವಳಿ**

Questionnaire for Additional Chief Secretaries,

Principal Secretaries, Secretaries to Govt.

ಪ್ರಶ್ನಾವಳಿಗೆ ಉತ್ತರಿಸುವ ಪ್ರಾಧಿಕಾರದ ವಿವರಗಳು:

Details of the Authority replying to the questionnaire:

ಅ) ಹೆಸರು ಮತ್ತು ಪದನಾಮ:

Name and Designation;

ಆ) ಇಲಾಖೆಯ ಹೆಸರು:

Name of the Department;

ಇ) ಈ ಇಲಾಖೆಯಲ್ಲಿ ಸಲ್ಲಿಸಿದ ಸೇವೆಯ ಅವಧಿ:

Period of Service in the Department;

ಈ ಕಳೆದ 5 ವರ್ಷಗಳಲ್ಲಿ ಸೇವೆ ಸಲ್ಲಿಸಿದ ಇಲಾಖೆಗಳ ಅಥವಾ ಹುದ್ದೆಗಳ ವಿವರ

Details of Departments / Posts held during the last 5 years

- ನಿಮ್ಮ ಅಭಿಪ್ರಾಯದ ಪ್ರಕಾರ ವೇತನ ಸ್ವರೂಪವನ್ನು ನಿರ್ಧರಿಸಲು ಕೆಳಕಂಡ ಅಂಶಗಳಲ್ಲದೆ ಬೇರೆ ಯಾವುದಾದರೂ ಅಂಶಗಳನ್ನು ಪರಿಗಣಿಸಬೇಕೆ?

In your view, while determining the pay structure, in addition to the following factors should any other factor be considered?

ಅ) ಹುದ್ದೆಗೆ ಅಗತ್ಯವಿರುವ ವಿದ್ಯಾರ್ಹತೆ ಮತ್ತು ಪ್ರಾವೀಣ್ಯತೆ;

Qualification and experience required for the post;

ಆ) ಕೇಂದ್ರ ಸರ್ಕಾರ ಮತ್ತು ಇತರ ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರಗಳ ಸಿಬ್ಬಂದಿಗಳು ಪ್ರಸ್ತುತ ಪಡೆಯುತ್ತಿರುವ ಸಂಬಳದ ಹೋಲಿಕೆ;

Comparison with the current remuneration of staff employed in the Government of India and other State Governments;

ಇ) ಸರ್ಕಾರದ ಆರ್ಥಿಕ ಸಾಮರ್ಥ್ಯ

Financial capacity of the government;

ಈ) ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರ ಯೋಗ್ಯ ಜೀವನ ಮಟ್ಟ

Decent Living Standards for government employees.

2. ರಾಜ್ಯದ ಆರ್ಥಿಕ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯನ್ನು ಮತ್ತು ರಾಜ್ಯದ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರ ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಹಣಾ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯನ್ನು ಗಮನದಲ್ಲಿರಿಸಿ, ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳು ಕೇಂದ್ರದ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳಿಗೆ ಸಮನವಾಗಿ ಇರತಕ್ಕದ್ದೆಂದು ಭಾವಿಸುತ್ತೀರಾ?

Considering the financial position of the State Government and the working conditions of State Government employees, do you feel that the pay scales of the State Government employees should be on par with Central pay scales?

3. ತಮ್ಮ ಅಭಿಪ್ರಾಯದಲ್ಲಿ ಅರ್ಹತೆ, ನೇಮಕಾತಿ ವಿಧಾನ, ಕರ್ತವ್ಯ ಮತ್ತು ಜವಾಬ್ದಾರಿಗಳು ಮತ್ತು ಅಧಿಕಾರ ವ್ಯಾಪ್ತಿಯ ಆಧಾರದಲ್ಲಿ ಭಾರತ ಸರ್ಕಾರದ ಯಾವ ಹುದ್ದೆಗಳೊಂದಿಗೆ ಸಮನಾಮಂತರಗೊಳಿಸಬಹುದಾದ ತಮ್ಮ ಇಲಾಖೆಯ ಹುದ್ದೆಗಳು ಯಾವುವು? ದಯವಿಟ್ಟು ಕೆಳಗಿನ ನಮೂನೆಯಲ್ಲಿ ವಿವರಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸಿ:

In your view which are the posts in your department that can be equated with which posts in the Government of India, in terms of qualifications, method of recruitment, duties & responsibilities and jurisdiction? Please furnish details in the format below:

ಕ್ರ.ಸಂ SN	ಕರ್ನಾಟಕ ಸರ್ಕಾರದಲ್ಲಿನ ಹುದ್ದೆಯ ಪ್ರವರ್ಗ Category of posts in GOK	ಕೇಂದ್ರ ಸರ್ಕಾರದಲ್ಲಿನ ಹುದ್ದೆಯ ಪ್ರವರ್ಗ Category of posts in GOI	ಸಮರ್ಥನೆ Justification
1	2	3	4

4. ಬೆಲೆ ಏರಿಕೆ ಮತ್ತು ಹೆಚ್ಚುತ್ತಿರುವ ಜೀವನ ವೆಚ್ಚವನ್ನು ಸರಿದೂಗಿಸಲು ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರವು ಅಳವಡಿಸಿಕೊಂಡಿರುವ ಹಾಲಿ ಜಾರಿಯಲ್ಲಿರುವ ತುಟ್ಟಿಭತ್ಯೆ ಸೂತ್ರವು ಸಮರ್ಪಕವಾಗಿದೆ ಎಂದು ನೀವು ಭಾವಿಸುತ್ತೀರಾ? ಇಲ್ಲದಿದ್ದರೆ, ಜೀವನ ನಿರ್ವಹಣಾ ವೆಚ್ಚದ ಏರಿಕೆಯನ್ನು ಹೇಗೆ ಸಮರ್ಪಕವಾಗಿ ಸರಿದೂಗಿಸಬಹುದು? ಈ ಬಗ್ಗೆ ಯಾವುದಾದರೂ ಸಲಹೆಗಳಿದ್ದರೆ ದಯವಿಟ್ಟು ನೀಡಿ.

Do you feel that the existing DA formula adopted by the State government is adequate to compensate for the price rise and increasing cost of living? If not, how can the increased cost of living be adequately compensated? Please offer your suggestions, if any.

5. ನಿಮ್ಮ ಇಲಾಖೆಯಲ್ಲಿನ ವಿವಿಧ ಪ್ರವರ್ಗದ ಹುದ್ದೆಗಳಿಗೆ ಅಸ್ಥಿತ್ವದಲ್ಲಿರುವ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳು ಸಮಂಜಸ ಮತ್ತು ಸೂಕ್ತವೆಂದು ಭಾವಿಸುತ್ತೀರಾ? ಇಲ್ಲದಿದ್ದರೆ, ಯಾವ ಹುದ್ದೆಗಳ ವರ್ಗಗಳಿಗೆ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳನ್ನು ಪರಿಷ್ಕರಿಸಬೇಕಾಗಿದೆ. ದಯವಿಟ್ಟು ಅದಕ್ಕೆ ಸಮರ್ಥನೆಯೊಂದಿಗೆ ವಿವರಗಳನ್ನು ನೀಡಿ.

Do you feel that existing pay scales assigned to different categories of posts in your Department are reasonable and appropriate? If not, which are the categories of posts whose pay scales need to be revised? Please give details with justification for the same.

6. ನಿಮ್ಮ ಇಲಾಖೆಯಲ್ಲಿರುವ ವಿವಿಧ ವರ್ಗದ ಹುದ್ದೆಗಳನ್ನು ವಿಲೀನಗೊಳಿಸುವ ಅಗತ್ಯವಿದೆ ಎಂದು ಭಾವಿಸುತ್ತೀರಾ? ಹಾಗಿದ್ದಲ್ಲಿ, ಹುದ್ದೆಗಳು ಮತ್ತು ಅವುಗಳ ಕರ್ತವ್ಯದ ವಿವರಗಳೊಂದಿಗೆ ಅಭಿಪ್ರಾಯವನ್ನು ನೀಡುವುದು.

Do you feel that there is a need for merging different categories of posts in your Department? If so, please offer your views with details of posts and the nature of their functions.

7. ನಿಮ್ಮ ಇಲಾಖೆಯಲ್ಲಿನ ಅಧಿಕಾರಿಗಳು ಮತ್ತು ಸಿಬ್ಬಂದಿಗೆ ಅವರ ಕಾರ್ಯಕ್ಷಮತೆಯನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸಲು ಯಾವ ವಿಶೇಷ ತರಬೇತಿ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸಲು ಸಲಹೆ ನೀಡುತ್ತೀರಾ?

What special training programs do you suggest for the capacity building of officers and staff in your Department?

ಎ) ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಾಹಕ ಸಿಬ್ಬಂದಿ

For Operational staff

ಬಿ) ಸಹಾಯಕ ಸಿಬ್ಬಂದಿ

For Supporting staff

ಸಿ) ಅಧಿಕಾರಿಗಳು.

For Officers.

8. ನಿಮ್ಮ ಇಲಾಖೆಯ ಯಾವುದೇ ವರ್ಗದ ಹುದ್ದೆಗಳಲ್ಲಿ ವೃತ್ತಿ ಪ್ರಗತಿಗಾಗಿ ತರಬೇತಿ / ಕೌಶಲ್ಯ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ/ ಪ್ರನರ್ಮನನ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮವನ್ನು ಕಡ್ಡಾಯಗೊಳಿಸಬಹುದೇ? ಹೌದು ಎಂದಾದರೆ, ಸೂಚಿಸಲಾದ ಹುದ್ದೆಗಳು ಮತ್ತು ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಈ ಕೆಳಗಿನ ನಮೂನೆಯಲ್ಲಿ ಸೂಚಿಸುವುದು:

Can any training/ skill development/ refresher program be made mandatory for career advancement in any category of posts in your Department? If yes, the category of posts and program suggested may be indicated in the format given below:

ಕ್ರ.ಸಂ SN	ಹುದ್ದೆಗಳ ವರ್ಗ Category of posts	ಸೂಚಿಸಬಹುದಾದ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮ Program indicated
1	2	3

9. ಇಲಾಖೆಯ ವೆಚ್ಚದಲ್ಲಿ ಮಿತವ್ಯಯ ಸಾಧಿಸಲು ಯಾವ ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಸಲಹೆ ಮಾಡುತ್ತೀರಿ.
What measures do you suggest for economy in expenditure of the Department?
10. ಇಲಾಖೆಯ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಾಹಕ ಸಿಬ್ಬಂದಿಗೆ ಆಡಳಿತಾತ್ಮಕ ಕೆಲಸವನ್ನು ನಿರ್ವಹಿಸಲು ಹಾಗೂ ಆಡಳಿತ ಸಿಬ್ಬಂದಿಗೆ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಾಹಕ ಕೆಲಸವನ್ನು ನಿರ್ವಹಿಸಲು ತರಬೇತಿ ನೀಡಲು ಸಾಧ್ಯವೆಂದು ನೀವು ಭಾವಿಸುತ್ತೀರಾ? ಹೌದು ಎಂದಾದರೆ, ಅದಕ್ಕೆ ಮಾರ್ಗಗಳನ್ನು ಸೂಚಿಸಿ.
Do you think it is feasible to train the executive staff of Department to handle administrative work and ministerial staff to handle executive work? If yes, suggest the ways for the same.
11. ನಿಮ್ಮ ಇಲಾಖೆಯಲ್ಲಿ ಸೇವಾ ವಿತರಣೆ / ಉತ್ಪಾದಕತೆಯನ್ನು ಸುಧಾರಿಸಲು ನೀವು ಯಾವುದೇ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಸಲಹೆಗಳನ್ನು ಹೊಂದಿದ್ದೀರಾ?
Do you have any specific suggestions to improve service delivery / productivity in your department?
12. ಪ್ರಸ್ತುತ ನಿಮ್ಮ ಇಲಾಖೆಯ ಎಲ್ಲಾ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳಿಂದ ರಾಜ್ಯದ ಬೊಕ್ಕಸಕ್ಕೆ ವಾರ್ಷಿಕ ಹಣಕಾಸಿನ ಕೊಡುಗೆಯ ಒಟ್ಟು ಮೊತ್ತ ಎಷ್ಟು?
What is presently the total quantum of annual financial contribution to the State exchequer from all activities of your department?
13. ನಿಮ್ಮ ಇಲಾಖೆಯಿಂದ ರಾಜ್ಯದ ಬೊಕ್ಕಸಕ್ಕೆ ವಾರ್ಷಿಕ ಹಣಕಾಸಿನ ಕೊಡುಗೆಯನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸಲು ಅವಕಾಶವಿದೆಯೇ? ಹಾಗಿದ್ದಲ್ಲಿ, ದಯವಿಟ್ಟು ವಿವರಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸಿ.
Is there scope for increasing the annual financial contribution from your department to the state exchequer? If so, please provide details.
14. ನಿಮ್ಮ ಇಲಾಖೆಯ ವ್ಯಾಪ್ತಿಯಲ್ಲಿ ರಾಜ್ಯದ ಆದಾಯವನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸಲು ಅವಕಾಶವಿರುವ ಯಾವುದೇ ಹೊಸ ಯೋಜನೆ / ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಸೂಚಿಸಬಹುದೇ? ಅಂತಹ ಪ್ರತಿಯೊಂದು ಯೋಜನೆ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಯಕ್ರಮದಿಂದ ದೊರೆಯಬಹುದಾದ ಕೊಡುಗೆಯ ಅಂದಾಜು ಏನು?
Can you suggest any new scheme and programs in your department which has the scope for augmenting the revenues of the state? What will be the estimated contribution from each such scheme and program?
15. ನಿಮ್ಮ ಇಲಾಖೆಯ ಅಧಿಕಾರ ವ್ಯಾಪ್ತಿಗೆ ಬರುವ ಅಧಿನಿಯಮ ಮತ್ತು ನಿಯಮಗಳ ಯಾವ ಅವಕಾಶಗಳನ್ನು ಇದುವರೆಗೂ ಜಾರಿಗೆ ತರಲಾಗಿಲ್ಲ? ಯಾವುದಾದರೂ ಇದ್ದರೆ, ಅಂತಹ ಉಪಬಂಧಗಳ ವಿವರಗಳನ್ನು ಮತ್ತು ಅದನ್ನು ಜಾರಿಗೊಳಿಸುವ

ಮೂಲಕ ರಾಜ್ಯದ ಬೊಕ್ಕಸಕ್ಕೆ ಹಣಕಾಸಿನ ಹರಿವನ್ನು ಹೇಗೆ ಹೆಚ್ಚಿಸಬಹುದು ಎಂಬ ವಿವರಗಳನ್ನು ಸಲ್ಲಿಸಿ.

Are there any provisions in the Acts and Rules presently within the jurisdiction of your department which are not given effect to as of now? If any, list the provisions, along with how effecting the same may enhance the financial flow to the state exchequer.

16. ನಿಮ್ಮ ಇಲಾಖೆಗೆ ಅನ್ವಯವಾಗುವ ಪ್ರಚಲಿತ ಕಾನೂನುಗಳನ್ನು ಅನುಷ್ಠಾನಗೊಳಿಸಿದ ಅನುಭವದೊಂದಿಗೆ ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರಕ್ಕೆ ಆದಾಯದ ಹೊಸ ಮೂಲಗಳನ್ನು ಹುಡುಕಲು ಸಹಾಯ ಮಾಡುವ ಯಾವುದಾದರೂ ಹೊಸ ಕಾನೂನುಗಳು ಅಥವಾ ನಿಯಮಗಳನ್ನು ಸೂಚಿಸುತ್ತೀರಾ?

Given your experience of implementing the present laws applicable to your department, would you suggest any new laws or rules, which would help in tapping new sources of revenue for the State Government?

17. ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ದಕ್ಷತೆ, ಉತ್ಪಾದಕತೆ ಮತ್ತು ಪ್ರಾಮಾಣಿಕತೆಯನ್ನು ಅವರ ಸಂಬಳ ಮತ್ತು ಇತರ ಭತ್ಯೆಗಳ ಹೆಚ್ಚಳಕ್ಕೆ ಹೇಗೆ ಹೊಂದಿಸಬಹುದು ಎಂದು ನೀವು ಭಾವಿಸುತ್ತೀರಿ

How do you think the efficiency, productivity, and honesty of the employees could be linked to the enhancement of their salaries and other allowances?

18. ನೌಕರರುಗಳಿಗೆ ತಮ್ಮ ಸೇವಾವಧಿಯಲ್ಲಿ ಅವರ ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ವಿದ್ಯಾರ್ಹತೆ / ತಾಂತ್ರಿಕ ಕೌಶಲ್ಯಗಳನ್ನು ಉತ್ತಮಗೊಳಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಯಾವ ರೀತಿಯ ಅನುಕೂಲ ಅಥವಾ ಸಹಾಯವನ್ನು ಒದಗಿಸಬೇಕು?

What facilities or support should be given to employees to improve their educational qualifications / technical skills during their service?

19. ಅತ್ಯುತ್ತಮವಾಗಿ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸಿದ ನೌಕರ ಮತ್ತು ಇಲಾಖಾ ಘಟಕಗಳನ್ನು ಗುರುತಿಸಲು ಮತ್ತು ಬಹುಮಾನಿಸಲು ತಾವು ಯಾವ ರೀತಿಯ ಪ್ರೋತ್ಸಾಹಗಳನ್ನು ಸಲಹೆ ಮಾಡುತ್ತೀರಿ?

What kind of incentives do you suggest to recognize and reward outstanding performance by individual employees and units of organizations?

20. ಪಿಂಚಣಿ / ನಿವೃತ್ತಿ ಉಪದಾನ / ಕುಟುಂಬ ವಿಶ್ರಾಂತಿ ವೇತನ / ಪಿಂಚಣಿಯ ಪರಿವರ್ತನೆಗಳನ್ನು ನಿರ್ಧರಿಸಲು ಚಾಲ್ತಿಯಲ್ಲಿರುವ ಸೂತ್ರವು ಯುಕ್ತ ಹಾಗೂ ಸಮರ್ಪಕವೆಂದು ತಾವು ಭಾವಿಸುತ್ತೀರಾ? ಇಲ್ಲದಿದ್ದಲ್ಲಿ, ಸೂಕ್ತ ಸಮರ್ಥನೆಯೊಂದಿಗೆ ನಿಮ್ಮ ಸಲಹೆಗಳನ್ನು ನೀಡಿರಿ.

Do you feel that the existing formulae adopted for determining pension/gratuity/family pension/ commutation of pension are adequate and appropriate? If not, offer your suggestions along with appropriate justifications.

21. ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಪಿಂಚಣಿ ಯೋಜನೆ (NPS) ಅನುಷ್ಠಾನದ ಕುರಿತು ನೀವು ಯಾವುದೇ ಅಭಿಪ್ರಾಯಗಳನ್ನು ಹೊಂದಿದ್ದೀರಾ?

Do you have any comments to make on the implementation of the National Pension Scheme (NPS)?

22. ಆಯೋಗಕ್ಕೆ ವಹಿಸಲಾಗಿರುವ ಪರಿಶೀಲನಾಂಶಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ, ಅಂಶಗಳ ಕುರಿತು ಸಲಹೆಗಳು ಇದ್ದಲ್ಲಿ, ದಯವಿಟ್ಟು ಅವುಗಳನ್ನು ಕೆಳಗೆ ಸೂಚಿಸಿ.
If you have suggestions on any other matter covered by the terms of reference of the Commission, please give them below

ಸಹಿ Signature	
ದಿನಾಂಕ Date	
ಹೆಸರು ಮತ್ತು ಪದನಾಮ Name and Designation	
ವಿಳಾಸ Address	
ಇ-ಮೇಲ್ ಐಡಿ E-mail ID	
ದೂರವಾಣಿ ಸಂಖ್ಯೆ Telephone Number	

ಕ್ರ.ಸಂ. SN	ಹುದ್ದೆಯ ಹೆಸರು	ಹುದ್ದೆಯ ಒಟ್ಟು ಸಂಖ್ಯೆ		ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿ	ಭರ್ತಿಯಾದ ಹುದ್ದೆ	ಖಾಲಿಯಿರುವ ಹುದ್ದೆ	ವಿಶೇಷ ಭತ್ಯೆ, ವಿಶೇಷ ವೇತನ, ನಿಗದಿತ ಪ್ರಯಾಣ ಭತ್ಯೆ, ವಾಹನ ಭತ್ಯೆ, ಮುಂತಾದವುಗಳು
		ಖಾಯಂ	ತಾತ್ಕಾಲಿಕ				
1	2	3	4	5	6	7	8

ಇಲಾಖೆಯ ಹೆಸರು:

Name of the Department:

ಕ್ರ.ಸಂ SN	ವೃಂದ Cadre	ಮಂಜೂರಾದ ಹುದ್ದೆ Sanctioned Strength	ಭರ್ತಿಯಾದ ಹುದ್ದೆ Posts Filled	ಖಾಲಿ ಹುದ್ದೆ Vacant Posts	ಷರಾ Remarks
1	2	3	4	5	6

ಇಲಾಖೆಯ ಹೆಸರು:

Name of the Department:

ಕ್ರ.ಸಂ SN	ಹುದ್ದೆಯ ಪ್ರವರ್ಗ Cadre	ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರ ಒಟ್ಟು ಸಂಖ್ಯೆ Total Working Strength of Government Employees	ಗುತ್ತಿಗೆ /ಒಪ್ಪಂದ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ (ಆರ್ಥಿಕ ವರ್ಷದಲ್ಲಿ ಇಲಾಖೆಯಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿರುವವರ ಒಟ್ಟು ಸಂಖ್ಯೆ) Outsourcing / Contractual basis (Total number engaged in the department in a financial year)	ಸಮಾಲೋಚಕರು (ಆರ್ಥಿಕ ವರ್ಷದಲ್ಲಿ ಇಲಾಖೆಯಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿರುವವರ ಒಟ್ಟು ಸಂಖ್ಯೆ) Consultants (Total number engaged in the department in a financial year)	ಷರಾ Remarks
1	2	3	4	5	6

ಪ್ರಶ್ನಾವಳಿ ಸಿ-ಹೆಚ್ ಓಡಿ
Questionnaire C- HoD

7ನೇ ಕರ್ನಾಟಕ ರಾಜ್ಯ ವೇತನ ಆಯೋಗ
7TH STATE PAY COMMISSION OF KARNATAKA

ಇಲಾಖಾ ಮುಖ್ಯಸ್ಥರಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಪ್ರಶ್ನಾವಳಿ
QUESTIONNAIRE FOR HEADS OF DEPARTMENTS

ಪ್ರಶ್ನಾವಳಿಗೆ ಉತ್ತರಿಸುವ ಪ್ರಾಧಿಕಾರದ ವಿವರಗಳು:

Particulars of the authority replying to the Questionnaire:

ಅ) ಹೆಸರು ಮತ್ತು ಪದನಾಮ:

Name and Designation:

ಆ) ಇಲಾಖೆಯ ಹೆಸರು:

Name of the Department:

ಇ) ಈ ಇಲಾಖೆಯಲ್ಲಿ ಸಲ್ಲಿಸಿದ ಸೇವೆಯ ಅವಧಿ:

Years of service in the present Department:

ಈ ಕಳೆದ 5 ವರ್ಷಗಳಲ್ಲಿ ಸೇವೆ ಸಲ್ಲಿಸಿದ ಇಲಾಖೆಗಳ ಅಥವಾ ಹುದ್ದೆಗಳ ವಿವರ

Departments served and posts held over the last 5 years:

1. ನಿಮ್ಮ ಇಲಾಖೆಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಸಿಬ್ಬಂದಿಯ ವಿವರಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸಿ

Please furnish particulars of employees of your Department regarding:

ಅ) ದಿನಾಂಕ: 01-04-2022 ರಲ್ಲಿ ಇದ್ದಂತೆ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಯ ಸಮೇತ ಹುದ್ದೆಗಳ ವಿವರಗಳು, ಕಳೆದ 5 ವರ್ಷಗಳಲ್ಲಿ ಮಂಜೂರಾಗಿರುವ ಹುದ್ದೆಗಳು, ಖಾಲಿ ಇರುವ ಹುದ್ದೆಗಳು ಇತ್ಯಾದಿಗಳ ಜಿಲ್ಲಾವಾರು ಮತ್ತು ವೃಂದಾವಾರು ವಿವರಗಳನ್ನು ಅನುಬಂಧ-1(A) ರಲ್ಲಿ ನೀಡುವುದು.

Details of posts along with pay scales as on 01-04-2022, posts sanctioned in the last 5 years, vacant posts, district-wise and cadre-wise to be furnished in Annexure-1(A).

ಆ) ಸಿಬ್ಬಂದಿಯ ಸಂಖ್ಯೆಯಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚಳ ಇದ್ದಲ್ಲಿ, ದಯವಿಟ್ಟು ನಿಮ್ಮ ಇಲಾಖೆಗೆ ಹಂಚಿಕೆ ಮಾಡಲಾದ ಹೊಸ / ಹೆಚ್ಚುವರಿ ಕಾರ್ಯಗಳು ಮತ್ತು ಜವಾಬ್ದಾರಿಗಳ ವಿವರಗಳನ್ನು ಮತ್ತು ಈ ಉದ್ದೇಶಕ್ಕಾಗಿ ಸೃಜಿಸಲಾದ ಹೆಚ್ಚುವರಿ ಹುದ್ದೆಗಳ ವಿವರಗಳನ್ನು ಅನುಬಂಧ-1(B) ನಲ್ಲಿ ಒದಗಿಸುವುದು.

If there is increase in the number of employees, please furnish the details of new / additional functions and responsibilities assigned to your Department and details of additional posts created for the purpose in Annexure-1(B).

ಇ) ಗುತ್ತಿಗೆ ಅಥವಾ ಹೊರಗುತ್ತಿಗೆ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ತೊಡಗಿಸಿಕೊಂಡಿರುವ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳನ್ನು ಅನುಬಂಧ - 1(C) ರಲ್ಲಿ ಒದಗಿಸುವುದು.

Person engaged on a contract / outsourcing basis in Annexure -1(C)

2. ನಿಮ್ಮ ಇಲಾಖೆಯಲ್ಲಿರುವ ವಿವಿಧ ವೃಂದಗಳಲ್ಲಿನ ಹುದ್ದೆಗಳಿಗೆ ನಿಗದಿಪಡಿಸಲಾದ ವಿದ್ಯಾರ್ಹತೆ, ನೇಮಕಾತಿ ವಿಧಾನ, ಕಾರ್ಯಸ್ವರೂಪ ಇತ್ಯಾದಿ ವಿವರಗಳನ್ನು ಅನುಬಂಧ-II ರಲ್ಲಿ ಒದಗಿಸುವುದು. ಇಲಾಖೆಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ವೃಂದ ಮತ್ತು ನೇಮಕಾತಿ ನಿಯಮಗಳ ಪ್ರತಿಯನ್ನು ಒದಗಿಸುವುದು.

Please furnish details of staff deployed, educational qualifications, method of recruitment, and nature of work fixed for various cadres of posts in your Department in Annexure-II. Please furnish a copy of the Department Cadre and Recruitment Rules.

3. ವಿವಿಧ ಹುದ್ದೆಗಳ ಹಂತಗಳನ್ನು ತೋರಿಸುವ ನಿಮ್ಮ ಇಲಾಖೆಯ ಸಂಸ್ಥಾ ನಕ್ಷೆಯನ್ನು ಲಗತ್ತಿಸುವುದು.

Enclose the organogram of your department that shows the relative positions of various posts.

4. ನಿಮ್ಮ ಇಲಾಖೆಯ ಹಾಗೂ ಇನ್ನಿತರೆ ಯಾವುದೇ ಇಲಾಖೆಯ ಕಾರ್ಯ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳು ಮೇಲು ವ್ಯಾಪನವಾಗಿರುವುದು (Overlap) ತಮ್ಮ ಗಮನಕ್ಕೆ ಬಂದಿದೆಯೇ? ಹಾಗಿದ್ದಲ್ಲಿ, ಅಂತಹ ವ್ಯಾಪನವು ಎಷ್ಟು ಅನಿವಾರ್ಯ ಹಾಗೂ ಎಷ್ಟರ ಮಟ್ಟಿಗೆ ಅದನ್ನು ಕಡಿಮೆ ಮಾಡಬಹುದು.

Have you noticed any overlap between the functions of your department with any functions of other departments? If so, how much of such overlap is inevitable and how can such overlap be minimized?

5. ನಿಮ್ಮ ಇಲಾಖೆಯಲ್ಲಿನ ಸಿಬ್ಬಂದಿಗಳು ಇತರ ಇಲಾಖೆಗಳಲ್ಲಿ ನಿಯೋಜನೆ ಮೇರೆಗೆ ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿದ್ದರೆ ಅಂತಹ ಸಿಬ್ಬಂದಿಗಳ ಪ್ರವರ್ಗವಾರು ಸಂಖ್ಯೆ ಎಷ್ಟು?

Please provide, group-wise, the number of staff of your department working on deputation in other departments.

6. ನಿಮ್ಮ ಇಲಾಖೆಯಲ್ಲಿ ಹಾಲಿ ಇರುವ ವಿವಿಧ ಹುದ್ದೆಗಳಿಗೆ ಮಂಜೂರಾಗಿರುವ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳು (ವಿಶೇಷ ಭತ್ಯೆಯೂ ಸೇರಿ) ಸಮಂಜಸವಾಗಿದೆಯೆಂದು ಭಾವಿಸುವಿರಾ? ಹಾಗಿದ್ದಲ್ಲಿ, ಯಾವ ಹುದ್ದೆಗಳಿಗೆ/ಯಾವ ವೃಂದದ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳ ಪರಿಷ್ಕರಣೆಯ ಅಗತ್ಯವಿದೆ? ಪ್ರಸ್ತಾವಿತ ಪರಿಷ್ಕರಣೆಗೆ ಆಧಾರಗಳನ್ನು ತಿಳಿಸಿ.

Do you feel that the pay scales (including special allowances) assigned to different categories of posts in your department are reasonable? If not, which are the posts for which pay scales need to be revised? Please indicate the basis for the recommended revision.

7. ನೇಮಕಾತಿಯ ಅರ್ಹತೆ ಮತ್ತು ಕರ್ತವ್ಯಗಳು ಹಾಗೂ ಜವಾಬ್ದಾರಿ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ನಿಮ್ಮ ಇಲಾಖೆಯ ಯಾವ ಹುದ್ದೆಗಳನ್ನು ಕೇಂದ್ರ ಸರ್ಕಾರದ ಯಾವ ಹುದ್ದೆಗಳಿಗೆ ಹೋಲಿಸಬಹುದಾಗಿದೆ.

In your Department which are the posts that can be compared to posts in Government of India, in terms of qualification for recruitment and duties and responsibilities:

ಕ್ರ.ಸಂ. SN	ಇಲಾಖೆಯಲ್ಲಿನ ಹುದ್ದೆಯ ಹೆಸರು Name of the post in the department	ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿ Pay Scale	ಭಾರತ ಸರ್ಕಾರದಲ್ಲಿ ಹುದ್ದೆಯ ಹೆಸರು Name of the post in GOI	ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿ Pay Scale	ಹೋಲಿಕೆ ಕುರಿತಂತೆ ಸಮರ್ಥನೆ Justification for equation
1	2	3	4	5	6

8. ವಿಶೇಷ ವೇತನ ಸೌಲಭ್ಯ ಹೊಂದಿರುವ ವೃಂದವಾರು ಹುದ್ದೆಗಳ ವಿವರಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸುವುದು. ವಿಶೇಷ ವೇತನವನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸಲು ಸಲಹೆ ಮಾಡುವಿರಾ? ಹಾಗಿದ್ದಲ್ಲಿ, ಕಾರಣವನ್ನು ನೀಡುವುದು.

Please furnish cadre-wise details of posts having special pay in your Department. Do you suggest any increase in the special pay? If so, please state why.

9. ಅ) ನಿಮ್ಮ ಇಲಾಖೆಯ ನೌಕರರಿಗೆ ಬಡ್ತಿ ಅವಕಾಶಗಳು ಸಮರ್ಪಕವಾಗಿವೆ ಎಂದು ಪರಿಗಣಿಸುವಿರಾ? ಹಾಗಿದ್ದಿದ್ದರೆ, ಹೆಚ್ಚುವರಿ ಹುದ್ದೆಗಳನ್ನು ಸೃಜಿಸದೆಯೇ ಬಡ್ತಿ ಅವಕಾಶಗಳನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸುವ ಮಾರ್ಗಗಳನ್ನು ಸೂಚಿಸುವುದು.

Do you consider the promotional avenues for the employees of your Department adequate? If not, please suggest measures to expand promotional avenues without any creation of additional posts.

- ಆ) 10 ವರ್ಷ ಸೇವೆ ಪೂರೈಸಿದರೂ ಬಡ್ತಿ ದೊರೆಯದೇ ಇರುವ ನೌಕರರು ಯಾವುದಾದರೂ ವೃಂದದಲ್ಲಿ ಇರುವರೆ? ಅಂತಹ ಸಿಬ್ಬಂದಿಯ ಪ್ರವರ್ಗವಾರು ಸಂಖ್ಯೆ ಎಷ್ಟು? ಸ್ಥಗಿತತೆಗೆ ಕಾರಣಗಳೇನು ಹಾಗೂ ಪರಿಹಾರಕ ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ತಿಳಿಸುವುದು.

Are there employees in any cadre who have not got a promotion for more than 10 years? What is the category-wise number of such employees? What are the reasons for the stagnation? suggest solutions.

10. ನೌಕರರುಗಳಿಗೆ ತಮ್ಮ ಸೇವಾವಧಿಯಲ್ಲಿ ಅವರ ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ವಿದ್ಯಾರ್ಹತೆ / ತಾಂತ್ರಿಕ ಕೌಶಲ್ಯಗಳನ್ನು ಉತ್ತಮಗೊಳಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಯಾವ ರೀತಿಯ ಅನುಕೂಲ ಅಥವಾ ಸಹಾಯವನ್ನು ಒದಗಿಸಬೇಕು?

What facilities or support should be given to employees to improve their educational qualification / technical skill during their service?

11. ನಿಮ್ಮ ಇಲಾಖೆಯಲ್ಲಿನ ಅಧಿಕಾರಿಗಳು ಮತ್ತು ಸಿಬ್ಬಂದಿಗೆ ಅವರ ಕಾರ್ಯಕ್ಷಮತೆಯನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸಲು ಯಾವ ವಿಶೇಷ ತರಬೇತಿ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸಲು ತಾವು ಸಲಹೆ ನೀಡುತ್ತೀರಿ?

What special training programs do you suggest for the capacity building of officers and staff in your Department?

ಅ) ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಾಹಕ ಸಿಬ್ಬಂದಿ

For Operational staff

ಆ) ಸಹಾಯಕ ಸಿಬ್ಬಂದಿ

For Supporting staff

ಇ) ಅಧಿಕಾರಿಗಳು

For Officers.

12. ಕಳೆದ 5 ವರ್ಷಗಳಲ್ಲಿ (2017-18 ರಿಂದ 2021-22 ರವರೆಗೆ) ವಾರ್ಷಿಕವಾಗಿ ವಿವಿಧ ವರ್ಗಗಳ ಒಟ್ಟು ಎಷ್ಟು ನೌಕರರು ವೈದ್ಯಕೀಯ ವೆಚ್ಚವನ್ನು ಮರುಪಾವತಿ ಪಡೆದಿದ್ದಾರೆ? ಮರುಪಾವತಿಸಲಾದ ಒಟ್ಟು ಮೊತ್ತ ಎಷ್ಟು? ಪ್ರತಿ ಪ್ರವರ್ಗದಲ್ಲಿ ಶೇಕಡಾವಾರು ಎಷ್ಟು ಸಿಬ್ಬಂದಿ ಈ ಸೌಲಭ್ಯ ಪಡೆದುಕೊಂಡಿರುತ್ತಾರೆ?

How many employees in your department got their medical expenditure reimbursed in the last five years (2017-18 to 2021-22)? What was the total amount reimbursed? What is the percentage of employees who benefited in each category?

13. ಕಳೆದ ಮೂರು ವರ್ಷಗಳಲ್ಲಿ (2019-20 ರಿಂದ 2021-22) ನಿಮ್ಮ ಇಲಾಖೆಗೆ ಪೂರಕ ಆಯವ್ಯಯವೂ ಸೇರಿ ಆಯವ್ಯಯದಲ್ಲಿ ವೇತನದ ಸಲುವಾಗಿ ಒದಗಿಸಲಾದ ಅನುದಾನದ ವಿವರ ಮತ್ತು ಮಾಡಲಾದ ವಾಸ್ತವಿಕ ವೆಚ್ಚದ ವಿವರಗಳನ್ನು ತಿಳಿಸಿರಿ.

Please furnish details of provision made for salaries, and actual expenditure incurred during the last three years (2019-20 to 2021-22) under the budget including supplementary budget of your department.

14. ನಿಮ್ಮ ಇಲಾಖೆಯ ಅಧಿಕಾರಿಗಳ ಮತ್ತು ಸಿಬ್ಬಂದಿಗೆ ತರಬೇತಿ ನೀಡುವ ಸಲುವಾಗಿ ಕಳೆದ ಮೂರು ವರ್ಷಗಳಲ್ಲಿ ಮಾಡಲಾದ ವೆಚ್ಚವೆಷ್ಟು? ಪ್ರವರ್ಗವಾರು ವೆಚ್ಚವನ್ನು ನೀಡುವುದು.

What is the expenditure incurred during the last three years on training the officers and staff of your department? Furnish category-wise expenditures.

15. ವೆಚ್ಚದಲ್ಲಿ ಉಳಿತಾಯ ಸಾಧಿಸುವ ದೃಷ್ಟಿಯಿಂದ ಹಾಲಿ ಇರುವ ನಿಮ್ಮ ಇಲಾಖೆಯ ಕಾರ್ಯ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳನ್ನು ಯಾವ ರೀತಿ ಪುನರ್ ಸಂಘಟಿಸಬಹುದು ಎಂಬ ಬಗ್ಗೆ ದಯವಿಟ್ಟು ತಿಳಿಸಿರಿ.

Is there any way of re-organizing the activities of your department for achieving economy in expenditure?

16. ನೌಕರರು ತಮ್ಮ ಸೇವೆಯ ಸಮಯದಲ್ಲಿ ಮತ್ತು ನಿವೃತ್ತಿಯ ನಂತರ ರಚನಾತ್ಮಕ ಜೀವನವನ್ನು ನಡೆಸಲು ಸಹಾಯವಾಗುವಂತೆ ವೃತ್ತಿಪರ ಅಥವಾ ಇತರ ಕೌಶಲ್ಯಗಳನ್ನು ಹೊಂದಲು ತಾವು ಯಾವ ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಸಲಹೆ ಮಾಡುತ್ತೀರಿ?

What measures do you suggest to help employees acquire professional or other skills to enable them to lead productive life during their service and after retirement?

17. ಮುಂದಿನ ಐದು ವರ್ಷಗಳಲ್ಲಿ ನಿವೃತ್ತಿ ಹೊಂದಲಿರುವ ನೌಕರರ ಸಂಖ್ಯೆ ಮತ್ತು ಅವರುಗಳಿಗೆ ಪಾವತಿ ಮಾಡಬೇಕಾದ ನಿವೃತ್ತಿ ಸೌಲಭ್ಯಗಳ ಅಂದಾಜು ಮೊತ್ತ.
Details of employees retiring in the next five years and the estimated quantum of retirement benefits to be paid to them.

ಕ್ರ.ಸಂ. SN	ವರ್ಷ Year	ನೌಕರರ ಸಂಖ್ಯೆ Number of employees	ಮರಣ/ನಿವೃತ್ತಿ ಉಪದಾನ ರೂ. Death retirement benefit Rs.	ಪಿಂಚಣಿ ಪರಿವರ್ತನಾ ಮೊತ್ತ ರೂ. Commutation amount Rs.
1	01.04.2022 ರಿಂದ 31.03.2023			
2	01.04.2023 ರಿಂದ 31.03.2024			
3	01.04.2024 ರಿಂದ 31.03.2025			
4	01.04.2025 ರಿಂದ 31.03.2026			
5	01.04.2026 ರಿಂದ 31.03.2027			

18. ನಿಮ್ಮ ಇಲಾಖೆಯ ಕಳೆದ ಮೂರು ವರ್ಷಗಳ ವಾರ್ಷಿಕ ಆಡಳಿತ ವರದಿಯ ಪ್ರತಿಗಳನ್ನು ದ್ವಿಪ್ರತಿಯಲ್ಲಿ ಒದಗಿಸಿ.
Please furnish two copies of Annual Administrative Report of your department for the last three years.
19. ನಿಮ್ಮ ಇಲಾಖೆಗೆ ಸಂಬಂಧಪಟ್ಟಂತೆ ಮೇಲಿನ ಯಾವುದೇ ಪ್ರಶ್ನಾವಳಿಯಲ್ಲಿ ಸೇರದೇ ಇರುವ ಅಂಶಗಳೇನಾದರೂ ಇದ್ದಲ್ಲಿ ಅವುಗಳ ಕುರಿತಂತೆ ನಿಮ್ಮ ಸಲಹೆಗಳೇನಾದರೂ ಇದ್ದಲ್ಲಿ ದಯವಿಟ್ಟು ತಿಳಿಸಿರಿ.
Do you have any suggestions pertaining to your department on any other matters not covered in the above questions? If so, please give them below.

ಸಹಿ Signature	
ದಿನಾಂಕ Date	
ಹೆಸರು ಮತ್ತು ಪದನಾಮ Name and Designation	

ವಿಳಾಸ Address	
ಇ-ಮೇಲ್ ಐಡಿ E-mail ID	
ದೂರವಾಣಿ (ಸ್ಥಿರ/ಮೊಬೈಲ್) Telephone Number (Landline/Mobile)	

ಅನುಬಂಧ 1A

Annexure 1A

ಮಂಜೂರಾದ ಹುದ್ದೆಗಳ ವಿವರಗಳು/ಭರ್ತಿಯಾದ ಹುದ್ದೆ/ಖಾಲಿ ಹುದ್ದೆಗಳು (ಮತ್ತು
ಪರಸ್ಪರ ಬದಲಾಯಿಸಬಹುದಾದ)

Details regarding Sanctioned Posts/Filled Post/Vacant Post (and to be interchangeable)

ಕ್ರ. ಸಂ. SN	ಹುದ್ದೆಯ ಹೆಸರು Name of Post	ಹುದ್ದೆಯ ಒಟ್ಟು ಸಂಖ್ಯೆ Total No. of Posts		ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿ Pay Scale	ಭರ್ತಿ ಯಾದ ಹುದ್ದೆ No of Filled up Posts	ಖಾಲಿಯಿ ರುವ ಹುದ್ದೆ No of Vacant Posts	ವಿಶೇಷ ಭತ್ಯೆ, ವಿಶೇಷ ವೇತನ, ನಿಗದಿತ ಪ್ರಯಾಣ ಭತ್ಯೆ, ಪಾಹನ ಭತ್ಯೆ, ಮುಂತಾದವುಗಳು Special Allowance, Special Pay, Fixed Travelling Allowances, Conveyance Allowance, etc.
		ಖಾಯಂ Permanent	ತಾತ್ಕಾಲಿಕ Temporary				
1	2	3	4	5	6	7	8

ಅನುಬಂಧ 1B

Annexure 1B

(2017-2022) ಕಳೆದ ಐದು ವರ್ಷಗಳಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚುವರಿಯಾದ ಸಿಬ್ಬಂದಿಯ ವಿವರಗಳು:

ಕ್ರ. ಸಂ. SN	ಹುದ್ದೆಯ ಪ್ರವರ್ಗ Category	01.04.2017ರಲ್ಲಿನ ಒಟ್ಟು ವೃಂದ ಬಲ Total Cadre strength as on 01.04.2017	01.04.2022 ರಲ್ಲಿನ ಒಟ್ಟು ವೃಂದ ಬಲ Total Cadre strength as on 01.04.2022	ಏರಿಕೆ/ಇಳಿಕೆ Addition/Reduction	ಕಾರಣಗಳು Reasons
1	2	3	4	5	6

ಅನುಬಂಧ 1C
Annexure 1C

ಗುತ್ತಿಗೆ ಅಥವಾ ಹೊರಗುತ್ತಿಗೆ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ತೊಡಗಿಸಿಕೊಂಡಿರುವ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳು

Persons engaged on Contract/ Outsourcing Basis.

ಕ್ರ. ಸಂ. SN	ಹುದ್ದೆಯ ಪ್ರವರ್ಗ Cadre	ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರ ಒಟ್ಟು ಸಂಖ್ಯೆ Total Working Strength of Government Employees	ಗುತ್ತಿಗೆ /ಒಪ್ಪಂದ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ (ಆರ್ಥಿಕ ವರ್ಷದಲ್ಲಿ ಇಲಾಖೆಯಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿರುವವರ ಒಟ್ಟು ಸಂಖ್ಯೆ) Outsourcing / Contractual basis (Total number engaged in the department in a financial year)	ಸಮಾಲೋಚಕರು (ಆರ್ಥಿಕ ವರ್ಷದಲ್ಲಿ ಇಲಾಖೆಯಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿರುವವರ ಒಟ್ಟು ಸಂಖ್ಯೆ) Consultants (Total number engaged in the department in a financial year)	ಪರಿಶೀಲನೆ Remarks
1	2	3	4	5	6

ಅನುಬಂಧ-II
ANNEXURE-II

ವಿದ್ಯಾರ್ಹತೆ, ನೇಮಕಾತಿ ವಿಧಾನ, ಕಾರ್ಯಸ್ವರೂಪಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಮಾಹಿತಿ
Details regarding Qualification, Method of Recruitment, Nature of Work

ಕ್ರ. ಸಂ. SN	ಹುದ್ದೆಯ ಪ್ರವರ್ಗ Category of post	01.04.2022ರಲ್ಲಿನ ಒಟ್ಟು ವೃಂದ ಬಲ Recruitment Qualification	ನೇಮಕಾತಿ ವಿಧಾನ Total Cadre strength as on 01.04.2022	ನೇಮಕಾತಿ ವಿದ್ಯಾರ್ಹತೆ Method of Recruitment	ನೇರ ನೇಮಕಾತಿಗೆ ನಿಗದಿಯಾದ ಪ್ರಮಾಣ Ratio of Direct Recruitment	ಕಾರ್ಯ ಸ್ವರೂಪ Nature of Work
1	2	3	4	5	6	7

ಸಹಿ:

Signature: ~~~~~

ಹೆಸರು ಮತ್ತು ಪದನಾಮ:

Name & Designation

ಪ್ರಶ್ನಾವಳಿ ಡಿ-ಎನ್‌ಟಿಎಸ್‌ಯು
Questionnaire D-NTSU

7ನೇ ಕರ್ನಾಟಕ ರಾಜ್ಯ ವೇತನ ಆಯೋಗ
7th STATE PAY COMMISSION OF KARNATAKA

ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯಗಳ ಬೋಧಕೇತರ ಸಿಬ್ಬಂದಿಗೆ ಸಂಬಂಧಪಟ್ಟ
ಪ್ರಶ್ನಾವಳಿ

Questionnaire for Non-Teaching staff of Universities

ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯದ ಹೆಸರು:

Name of the University:

ನಡೆಸುತ್ತಿರುವ ಪದವಿ ಮತ್ತು ಸ್ನಾತಕೋತ್ತರ ಕೋರ್ಸ್‌ಗಳ ಸಂಖ್ಯೆ:

Number of undergraduate and postgraduate courses conducted:

ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯದ ಒಟ್ಟು ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಗಳ ಸಂಖ್ಯೆ (2021-22)

Total number of students in the University (2021-22)

- ಅ) ಪದವಿ ಕೋರ್ಸ್‌ಗಳು
Under Graduate Courses
- ಆ) ಸ್ನಾತಕೋತ್ತರ ಕೋರ್ಸ್‌ಗಳು
Postgraduate Courses
- ಇ) ಸಂಶೋಧನಾ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳು
Research Programs

1. ಬೋಧಕೇತರ ಸಿಬ್ಬಂದಿಯ ವಿವರಗಳನ್ನು ಲಗತ್ತಿಸಿರುವ ನಮೂನೆಯಲ್ಲಿ ನೀಡುವುದು.

Please furnish the details of Non-Teaching staff in the enclosed format.

ಬೋಧಕ ಸಿಬ್ಬಂದಿಯ ಒಟ್ಟು ಸಂಖ್ಯೆ:

Total number of Teaching Staff:

- i. ಪ್ರಾಧ್ಯಾಪಕರು/ಸಹ ಪ್ರಾಧ್ಯಾಪಕರು
Professors/Associate Professors:
- ii. ಸಹಾಯಕ ಪ್ರಾಧ್ಯಾಪಕರು
Assistant Professors:
- iii. ಸಂಶೋಧಕ ಸಹಾಯಕರು/ಫೆಲೋಸ್
Research Assistants/Fellows:
- iv. ಇತರೆ
Others

2. ಅ) ನಿಮ್ಮ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯದ ಬೋಧಕೇತರ ಸಿಬ್ಬಂದಿಗಳಿಗೆ, ನಿಗದಿಪಡಿಸಿರುವ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿ, ಕರ್ತವ್ಯ ಮತ್ತು ಜವಾಬ್ದಾರಿ ವಿವರಗಳನ್ನು ನಮೂದಿಸುವುದು.

What are the pay scales and duties and responsibilities of different Non-Teaching posts of your University?

ಆ) ನಿಮ್ಮ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾನಿಲಯದಲ್ಲಿನ ಬೋಧಕೇತರ ಹುದ್ದೆಗಳಿಗೆ ಸರ್ಕಾರ ಮತ್ತು ಸರ್ಕಾರಿ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿನ ತತ್ಸಮಾನ ಹುದ್ದೆಗಳು ಯಾವುವು ಎಂಬುದನ್ನು ದಯವಿಟ್ಟು ತಿಳಿಸಿರಿ? ಈ ಹುದ್ದೆಗಳನ್ನು ಸರ್ಕಾರದಲ್ಲಿನ ಯಾವ ಹುದ್ದೆಗಳಿಗೆ ಸಮಾನವೆಂದು ಅಥವಾ ಸದೃಶವೆಂದು ಪರಿಗಣಿಸಲಾಗಿದೆ?

Please specify the non-teaching posts in your University which have corresponding posts in Government and Government Institutions. Which are the posts in Government that are considered equivalent to them?

ಇ) ಸರ್ಕಾರ ಅಥವಾ ಸರ್ಕಾರಿ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿ ಯಾವುದೇ ಸರಿಸಮನಾದ ಹುದ್ದೆಗಳನ್ನು ಹೊಂದಿರದ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾನಿಲಯದ ಬೋಧಕೇತರ ಸಿಬ್ಬಂದಿ ಹುದ್ದೆಗಳನ್ನು ದಯವಿಟ್ಟು ನಿರ್ದಿಷ್ಟಪಡಿಸಿರಿ.

Please specify Non-Teaching Staff posts in your University which have no corresponding posts in Government or Government Institutions.

ಈ) ಈ ಹುದ್ದೆಗಳಿಗೆ ನಿಗದಿಪಡಿಸಿರುವ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿ ಯಾವುದು?

What are the Pay scales assigned to these posts?

ಮೇಲಿನ ವಿವರಗಳನ್ನು ಪ್ರಶ್ನಾವಳಿಗೆ ಲಗತ್ತಿಸಿರುವ ನಮೂನೆಯಲ್ಲಿ ನೀಡುವುದು.

Above details may be furnished in the Format appended to the questionnaire.

3. ನಿಮ್ಮ ಅಭಿಪ್ರಾಯದಲ್ಲಿ, ವೇತನ ಪರಿಷ್ಕರಣೆಯ ಕಾರಣದಿಂದ ಉಂಟಾಗಲಿರುವ ಯಾವುದಾದರೂ ಹೆಚ್ಚುವರಿ ಹೊರೆ ಇದ್ದಲ್ಲಿ ಅದನ್ನು ಭರಿಸಲು ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾನಿಲಯವು ಶಕ್ತವಾಗಿದೆಯೇ? ಇಲ್ಲದಿದ್ದರೆ, ಹೆಚ್ಚುವರಿಯಾಗಬಹುದಾದ ಅಧಿಕ ಹೊರೆಯನ್ನು ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾನಿಲಯವು ಹೇಗೆ ಭರಿಸಲು ಉದ್ದೇಶಿಸಿದೆ?

In your opinion, is the University in a position to bear if there is any extra expenditure on pay revision? If not, how does the University propose to meet the likely additional expenditure?

4. ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರ, ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾನಿಲಯದ ಧನ ಆಯೋಗ, ಕೇಂದ್ರ ಸರ್ಕಾರ ಮತ್ತು ಇತರೆ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಿಂದ ಕಳೆದ ಮೂರು ವರ್ಷಗಳಲ್ಲಿ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾನಿಲಯವು ಪಡೆದ ಅನುದಾನದ ಮೊತ್ತವೆಷ್ಟು? (ವರ್ಷವಾರು ವಿವರ 2019-20 ರಿಂದ 2021-22 ರವರೆಗೆ)

Details of grants received by the University from State Government, UGC, Central Government, and other Institutions, during the last three years (Year-wise details from 2019-20 to 2021-22).

5. ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾನಿಲಯವು ತನ್ನ ಇತರೆ ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳಿಂದ ಅಂದರೆ, ಶುಲ್ಕಗಳು, ಡೊನೇಷನ್/ ದೇಣಿಗೆ ಇತ್ಯಾದಿ ಮೂಲಗಳಿಂದ ಸಂಗ್ರಹಿಸಿದ ಆದಾಯದ ಮೊತ್ತವೆಷ್ಟು? ಕಳೆದ ಮೂರು ವರ್ಷಗಳ ಮಾಹಿತಿಯನ್ನು ನೀಡುವುದು (2019-20 ರಿಂದ 2021-22).

Resources mobilized by the University from other sources like fees, donations/contributions, etc. Details for the last three years may be furnished. (2019-20 to 2021-22)

6. ಎ) ವಿಶ್ವ ವಿದ್ಯಾನಿಲಯದ ಬೋಧಕೇತರ ಸಿಬ್ಬಂದಿಗೆ ಈ ಕೆಳಗಿನವುಗಳ ಪೈಕಿ ಯಾವ ಸೌಲಭ್ಯಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸಲಾಗಿದೆ?

Which of the following benefits have been extended to the Non-Teaching Staff of the University?

- i) ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನ Pension ii) ಉಪದಾನ Gratuity iii) ವಿಮೆ Insurance
iv) ಕುಟುಂಬ ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನ Family Pension v) ಭವಿಷ್ಯ ನಿಧಿ Provident Fund

vi) ಸ್ವಇಚ್ಛಾ ನಿವೃತ್ತಿ ಮತ್ತು Voluntary retirement and

vii) ಇತರ ಯಾವುದೇ ಸೌಲಭ್ಯಗಳು ದಯವಿಟ್ಟು ನಿರ್ದಿಷ್ಟಪಡಿಸಿ.

Any other benefits. (Please specify)

ಬಿ) ಮೇಲಿನ ಸೌಲಭ್ಯಗಳ ಪೈಕಿ ಸರ್ಕಾರದಲ್ಲಿರುವ ಸೌಲಭ್ಯ/ಉಪದಾನಗಳಿಗೆ ಹೊಂದಾಣಿಕೆಯಾಗದಿರುವ ಸೌಲಭ್ಯಗಳ ವಿವರಗಳು ಮತ್ತು ಕಾರಣಗಳನ್ನು ನೀಡಿರಿ.

Of the above, which of the benefits/gratuities are not comparable to facilities available in Government? Please give details and reasons thereof.

7. ಮೇಲ್ಕಾಣಿಸಿದ ಸೌಲಭ್ಯಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ, ಸೌಲಭ್ಯದ ಪ್ರಮಾಣ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಯವಿಧಾನದ ಸರಳೀಕರಣದ ಬಗ್ಗೆ ಯಾವುದಾದರೂ ಮಾರ್ಪಾಡುಗಳನ್ನು ನೀವು ಸೂಚಿಸುವಿರಾ?

Do you suggest any modification in the quantum and procedures in respect of the above?

8. ಮೇಲ್ಕಾಣಿಸಿದ ಸೌಲಭ್ಯಗಳನ್ನು ಪರಿಷ್ಕರಿಸಿದ್ದಲ್ಲಿ, ತಗಲುವ ಹೆಚ್ಚುವರಿ ವಾರ್ಷಿಕ ವೆಚ್ಚವೆಷ್ಟು ಮತ್ತು ಈ ಹೊರೆಯನ್ನು ಭರಿಸಲು ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾನಿಲಯವು ಶಕ್ತವೇ?

If any of the above-mentioned benefits are revised what would be the additional expenditure per year and is the University in a position to meet this burden? Please provide details benefit-wise.

9. ಬೋಧಕೇತರ ಸಿಬ್ಬಂದಿಯ ವರ್ಗಗಳಿಗೆ ಪ್ರಸ್ತುತ ಜಾರಿಯಲ್ಲಿರುವ ಬಡ್ತಿ ಅವಕಾಶಗಳು ಸಮರ್ಪಕವಾಗಿವೆಯೇ? ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರಿಗೆ ನೀಡುತ್ತಿರುವಂತೆ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾನಿಲಯದ ಬೋಧಕೇತರ ಸಿಬ್ಬಂದಿಗೆ ಸ್ಥಗಿತ ವೇತನ ಬಡ್ತಿಗಳನ್ನು ಮಂಜೂರು ಮಾಡಲಾಗುತ್ತಿದೆಯೇ? ಬೋಧಕೇತರ ಸಿಬ್ಬಂದಿಗೆ ಅನ್ವಯವಾಗುವ ವೃಂದ ಮತ್ತು ನೇಮಕಾತಿ ನಿಯಮಗಳ ಪ್ರತಿ ಒದಗಿಸುವುದು.

Are the promotional avenues presently available to Non-Teaching Staff adequate? Are stagnation increments being sanctioned to the staff as in the case of government employees? A copy of the Cadre and Recruitment Rules applicable to Non-Teaching Staff of the University may be furnished.

ಆಯೋಗದ ಪರಿಶೀಲನಾ ಅಂಶಗಳಿಗೆ ಸುಸಂಗತವೆಂದು ನೀವು ಪರಿಗಣಿಸುವ ಇತರ ಯಾವುದಾದರೂ ವಿಷಯವಿದ್ದಲ್ಲಿ ನಿಮ್ಮ ಅಭಿಪ್ರಾಯ ನೀಡುವುದು.

Please offer your views on any other matter relevant to the terms of reference of the Commission.

ಸಹಿ Signature	
ದಿನಾಂಕ Date	
ಹೆಸರು ಮತ್ತು ಪದನಾಮ Name and Designation	
ವಿಳಾಸ Address	
ಇ-ಮೇಲ್ ಐಡಿ E-mail ID	
ದೂರವಾಣಿ ಸಂಖ್ಯೆ Telephone Number	

ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾನಿಲಯಗಳ ಬೋಧಕೇತರ ಸಿಬ್ಬಂದಿಗೆ ಸಂಬಂಧಪಟ್ಟ ಪ್ರಪತ್ರ

Format for Non-Teaching Staff of the Universities

ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾನಿಲಯದ ಹೆಸರು:

Name of the University:

ಕ್ರಮ ಸಂಖ್ಯೆ SN	ಹುದ್ದೆ/ ಬೋಧ ಕೇತರ ಹುದ್ದೆಗಳ ಪದನಾ ಮ Posts/Desi gnation of the Non- Teaching staff	ಹುದ್ದೆ ಯ ವೇತ ನ ಶ್ರೇಣಿ Pay scale of the post	ಸರ್ಕಾರದಲ್ಲಿ ಅದಕ್ಕೆ ಸಮಾನವಾದ ಹುದ್ದೆಯ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿ Posts / Designation of equivalent to that in Government	ಪದನಾಮ ವಾರು ಹುದ್ದೆಗಳ ಸಂಖ್ಯೆ Pay Scale not equivalent to that in Government	ನಿರ್ದಿಷ್ಟಪಡಿಸಿದ ಸಲಹೆ ಕನಿಷ್ಠ ವಿದ್ಯಾರ್ಹತೆ Minimum qualification and experience prescribed	ನೇಮಕಾತಿ ವಿಧಾನ Method of Recruitment	ಹುದ್ದೆಯ ಕರ್ತವ್ಯಗಳು ಮತ್ತು ಹೊಣೆಗಾರಿ ಕೆಗಳ ಸ್ವರೂಪ ಕುರಿತಾದ ಸಂಕ್ಷಿಪ್ತ ವಿವರ Details in brief about the duties and responsibiliti es of the post.	ಷರಾ Remarks
						ನೇರ ನೇಮ ಕಾತಿ ಮೂ ಲಕ Direct Recrui tment	ಬಡ್ತಿ ಮೂ ಲಕ Prom otion	
1	2	3	4	5	6	7	8	9

ಸಹಿ:

Signature: ~~~~~

ಹೆಸರು ಮತ್ತು ಪದನಾಮ:

Name & Designation

ಪ್ರಶ್ನಾವಳಿ ಇ-ಎಇಇ
Questionnaire E-AEI

7ನೇ ಕರ್ನಾಟಕ ರಾಜ್ಯ ವೇತನ ಆಯೋಗ
7th STATE PAY COMMISSION OF KARNATAKA

ಅನುದಾನಿತ ಶಿಕ್ಷಣ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಿಗೆ ಪ್ರಶ್ನಾವಳಿ
Questionnaire for Aided Educational Institutions

ಶಿಕ್ಷಣ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಹೆಸರು:

Name of the Institution:

ಶಿಕ್ಷಣ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಪ್ರವರ್ಗ:

Category of the Institution:

(ಪ್ರಾಥಮಿಕ/ ಪ್ರೌಢ/ ಪದವಿಪೂರ್ವ/ ಪದವಿ/ ಐಟಿಐ/ ಪಾಲಿಟೆಕ್ನಿಕ್/ ಇಂಜಿನಿಯರಿಂಗ್/ ಶಿಕ್ಷಕ ತರಬೇತಿ)

Primary/Secondary/Pre-University/Degree/ITI/Polytechnic/Engineering/Teachers education)

(ಸೂಚನೆ: ಪ್ರತಿಯೊಂದು ಪ್ರವರ್ಗದ ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಪ್ರತ್ಯೇಕವಾಗಿ ಮಾಹಿತಿ ಒದಗಿಸುವುದು)

(Note: Information should be given for each category separately)

ಸಂಸ್ಥೆಯ ವಿವಿಧ ಪ್ರವರ್ಗಗಳ ಹುದ್ದೆಗಳ ಒಟ್ಟು ಸಂಖ್ಯೆ:

Total number of different categories of posts;

ಬೋಧಕೇತರ ಹುದ್ದೆಗಳ ಒಟ್ಟು ಸಂಖ್ಯೆ:

Total number of Non-Teaching staff;

ಬೋಧಕ ಹುದ್ದೆಗಳ ಒಟ್ಟು ಸಂಖ್ಯೆ:

Total number of Teaching staff;

ಒಟ್ಟು ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಗಳ ಸಂಖ್ಯೆ: (2021-22)

Total number of students (2021-22)

1. (ಎ) ಶಿಕ್ಷಣ ಸಂಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ಹಾಲಿ ಇರುವ ಹುದ್ದೆಗಳ ಪ್ರವರ್ಗಗಳಾವುವು? ಈ ಹುದ್ದೆಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳು, ಕರ್ತವ್ಯ ಮತ್ತು ಹೊಣೆಗಾರಿಕೆ ವಿವರ ನೀಡುವುದು.

(a) What are the existing categories of posts in Educational Institutions? Details of pay scales assigned, duties and responsibilities of these posts may be furnished.

(ಬಿ) ಶಿಕ್ಷಣ ಸಂಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿನ ಹುದ್ದೆಗಳಲ್ಲಿ, ಸರ್ಕಾರಿ ಶಿಕ್ಷಣ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿನ ಇಂತಹವೇ ಹುದ್ದೆಗಳೊಂದಿಗೆ ಹೋಲಿಸಬಹುದಾದ ಹುದ್ದೆಗಳಾವುವು? ಬೋಧಕ ಮತ್ತು ಬೋಧಕೇತರ ಹುದ್ದೆಗಳನ್ನು ಪ್ರತ್ಯೇಕವಾಗಿ ಪಟ್ಟಿ ಮಾಡಿ.

(b) Which are the posts in the Institution that are comparable to posts in Government Educational Institutions? Please specify the details separately for teaching and non-teaching posts.

(ಸಿ) ಮೇಲಿನ (ಬಿ) ಯಲ್ಲಿ ಉಲ್ಲೇಖಿಸಲಾದ ಯಾವ ಹುದ್ದೆಗಳು, ಸರ್ಕಾರದ ತತ್ಸಮಾನ ಹುದ್ದೆಗಳ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗೆ ಹೋಲಿಸಬಹುದಾದ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿ ಹೊಂದಿವೆ?

(c) Which among the posts mentioned in (b) above, have a pay scale comparable to similar posts in government?

(ಡಿ) ಸರ್ಕಾರದಲ್ಲಿ ಹೋಲಿಕೆ ಮಾಡಬಹುದಾದ ಹುದ್ದೆಗಳಿಗಿಂತ ವಿಭಿನ್ನ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳನ್ನು ಹೊಂದಿರುವ ಹುದ್ದೆಗಳಾವುವು? ಅಂತಹ ಹುದ್ದೆ ಮತ್ತು ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳ ವಿವರಗಳನ್ನು ನೀಡಿರಿ.

(d) Specify the posts which have pay scales different from those for comparable posts in the Government. Please give details of such posts and their pay scales.

2. ಮೇಲ್ಕಂಡ ಮಾಹಿತಿಗಳನ್ನು ಈ ಪ್ರಶ್ನಾವಳಿಯೊಂದಿಗೆ ಲಗತ್ತಿಸಿರುವ ಪ್ರಪತ್ರದಲ್ಲಿ ನೀಡುವುದು.

Please furnish the above details in the appended format.

3. ಹುದ್ದೆ/ಹುದ್ದೆಗಳ ಯಾವುದೇ ಒಂದು ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಪ್ರವರ್ಗ/ಪ್ರವರ್ಗಗಳ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳನ್ನು ಸುಧಾರಿಸುವ/ಪರಿಷ್ಕರಿಸುವ ಅವಶ್ಯಕತೆ ಇದೆಯೇ? ಅವುಗಳಾವುವು? ಹಾಗಿದ್ದರೆ, ಕಾರಣಗಳನ್ನು ನೀಡಿ.

Is there a need for modification/revision of pay scales in respect of any particular category/categories of post/posts? If so, please give details of such categories of posts along with justification.

4. ಶಿಕ್ಷಣ ಸಂಸ್ಥೆಯು ಆಡಳಿತ ವರ್ಗವು ಪರಿಷ್ಕರಣೆಯ ಹೆಚ್ಚಿನ ಹೊರೆಯನ್ನು ಭರಿಸುವ ಸ್ಥಿತಿಯಲ್ಲಿದೆಯೇ?

Is the management of the Educational Institution in a position to bear the additional burden on account of pay revision?

5. ಇಲ್ಲದಿದ್ದಲ್ಲಿ, ಇದಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಹೆಚ್ಚುವರಿ ವೆಚ್ಚವನ್ನು ಹೇಗೆ ಭರಿಸಲು ಆಡಳಿತ ಮಂಡಳಿಯು ಉದ್ದೇಶಿಸುತ್ತದೆ?

If not, how does the Management of the Institution propose to meet this additional expenditure?

6. ಈ ಶಿಕ್ಷಣ ಸಂಸ್ಥೆಯು ಕೇಂದ್ರ ಸರ್ಕಾರ ಮತ್ತು ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರಗಳಿಂದ, ಕಳೆದ ಮೂರು ವರ್ಷಗಳಲ್ಲಿ ಪಡೆದ ಅನುದಾನ ಮೊತ್ತವೆಷ್ಟು? (2019-20 ರಿಂದ 2021-22 ವರ್ಷಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಪ್ರತಿ ಮೂಲಕ್ಕೆ ವರ್ಷವಾರು ಮಾಹಿತಿಯನ್ನು ಪ್ರತ್ಯೇಕವಾಗಿ ನೀಡುವುದು)

The total amount of grants received by the Institution from Central and State Governments for the last three years. Please furnish year-wise details separately for the years 2019-20 to 2020-21 in respect of each source.

7. ಶಿಕ್ಷಣ ಸಂಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿರುವ ನೌಕರರಿಗೆ ಈ ಮುಂದಿನ ಯಾವ ಸೌಲಭ್ಯಗಳನ್ನು ನೀಡಲಾಗಿದೆ?

Which of the following benefits have been extended to the employees working in the Education Institutions?

- i. ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನ / Pension
- ii. ಉಪದಾನ / Gratuity
- iii. ವಿಮೆ Insurance
- iv. ಕುಟುಂಬ ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನ / Family pension
- v. ಸ್ವ ಇಚ್ಛಾ ನಿವೃತ್ತಿ / Voluntary retirement
- vi. ತ್ರಿವಿಧ ಸೌಲಭ್ಯ ಯೋಜನೆ / Triple benefit scheme
- vii. ಇತರೆ ಯಾವುದಾದರೂ ಸೌಲಭ್ಯವಿದ್ದಲ್ಲಿ ದಯವಿಟ್ಟು ತಿಳಿಸಿ.
Any other benefit.

ಮೇಲಿನ ಸೌಲಭ್ಯಗಳ ಪೈಕಿ ಸರ್ಕಾರದಲ್ಲಿರುವ ಸೌಲಭ್ಯ/ಉಪದಾನಗಳಿಗೆ ಹೊಂದಾಣಿಕೆ ಆಗದಿರುವ ಸೌಲಭ್ಯಗಳ ವಿವರಗಳು ಮತ್ತು ಅದಕ್ಕೆ ಕಾರಣಗಳನ್ನು ನೀಡಿರಿ.

Of the above, which of the benefits/gratuities are not comparable to facilities available in Government? Please give details and reasons thereof.

8. ಮೇಲ್ಕಾಣಿಸಿದ ಅಂಶಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ, ಸೌಲಭ್ಯದ ಪ್ರಮಾಣ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಯವಿಧಾನದ ಪರಿಷ್ಕರಣೆ ಕುರಿತು ಯಾವುದೇ ಮಾರ್ಪಾಡುಗಳನ್ನು ನೀವು ಸೂಚಿಸುವಿರಾ? ಕಾರಣಗಳನ್ನು ತಿಳಿಸಿ.

Do you suggest any modification in the quantum and procedures in respect of the above? Please furnish reasons.

9. ಮೇಲ್ಕಾಣಿಸಿದ ಪರಿಷ್ಕರಣೆಯನ್ನು ಮಾಡುವುದಾದಲ್ಲಿ, ಶಿಕ್ಷಣ ಸಂಸ್ಥೆಗೆ ಆಗುವ ಹೆಚ್ಚುವರಿ ವಾರ್ಷಿಕ ವೆಚ್ಚವೆಷ್ಟು ಮತ್ತು ಈ ಹೊರೆಯನ್ನು ಭರಿಸಲು ಆಡಳಿತ ಮಂಡಳಿಯು ಶಕ್ತವೇ? ಸೌಲಭ್ಯವಾರು ವಿವರಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸಿ.

If the above-mentioned benefits are revised what would be the additional expenditure per year and is the management in a position to meet this burden? Provide details benefit-wise.

10. ಸಕಾಲದಲ್ಲಿ ವೇತನ ಪಡೆಯಲು ಅನುಕೂಲವಾಗುವಂತೆ ಈಗಿರುವ ವಿಧಾನದಲ್ಲಿ ಯಾವುದೇ ಸುಧಾರಣೆ/ಪರಿಷ್ಕರಣೆಗಳನ್ನು ನೀವು ಸಲಹೆ ಮಾಡುತ್ತೀರಾ?

Do you suggest any modification/improvement in the existing procedure to facilitate payment of salary in time?

11. ಈಗಿರುವ ಬಡ್ತಿ ಅವಕಾಶಗಳು ಎಷ್ಟರ ಮಟ್ಟಿಗೆ ಸಮಂಜಸವಾಗಿವೆ? ಅದನ್ನು ಸುಧಾರಿಸಲು ಯಾವುದಾದರೂ ಮಾರ್ಗಗಳಿದ್ದರೆ ಸಲಹೆಮಾಡುವುದು. ಬೋಧಕ ಮತ್ತು ಬೋಧಕೇತರ ಹುದ್ದೆಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಪ್ರತ್ಯೇಕವಾಗಿ ಉತ್ತರ ತಿಳಿಸಿ.

To what extent are the existing promotional avenues adequate? Please suggest measures to improve them, if any. (Please furnish replies separately in respect of Teaching and Non-Teaching staff)

ಆಯೋಗದ ಪರಿಶೀಲನಾ ಅಂಶಗಳಿಗೆ ಸುಸಂಗತವೆಂದು ನೀವು ಪರಿಗಣಿಸುವ ಇತರ ಯಾವುದಾದರೂ ವಿಷಯವಿದ್ದಲ್ಲಿ ನಿಮ್ಮ ಅಭಿಪ್ರಾಯ ನೀಡುವುದು.

Please offer your views on any other matter relevant to the terms of reference of the Commission, if you have any.

ಸಹಿ Signature	
ದಿನಾಂಕ Date	
ಹೆಸರು ಮತ್ತು ಪದನಾಮ Name and Designation	
ವಿಳಾಸ Address	
ಇ - ಮೇಲ್ ಬಾಡ E-mail ID	
ದೂರವಾಣಿ (ಸ್ಥಿರ/ಮೊಬೈಲ್) Telephone Number (Landline/Mobile)	

ಅನುದಾನಿತ ಶಿಕ್ಷಣ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಪಟ್ಟ ಪ್ರಪತ್ರ

Format relating to Aided Educational

Category of the Institution receiving Grant-in-Aid

ಕ್ರ. ಸಂ Sl. No	ಹುದ್ದೆಗಳ ಪದನಾಮ (ಬೋಧಕ ಮತ್ತು ಬೋಧಕೇತರ ಹುದ್ದೆಗಳು ಸೇರಿವಂತೆ) Name of the post (including teaching/ non teaching posts)	ಪ್ರತಿವರ್ಗದ ಹುದ್ದೆಯ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿ Pay scale for each post	ಹುದ್ದೆಗಳ ಸಂಖ್ಯೆ Number of posts	ನಿಗದಿಪಡಿಸಲಾದ ಕನಿಷ್ಠ ವಿದ್ಯಾರ್ಹತೆ ಮತ್ತು ಅನುಭವ Prescribed minimum educational qualification and experience	ಹುದ್ದೆಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಕರ್ತವ್ಯಗಳು ಹೊಣೆಗಾರಿಕೆಗಳ ಸ್ವರೂಪದ ಸಂಕ್ಷಿಪ್ತ ವಿವರ Duties and responsibilities assigned to the post in brief	ಸರ್ಕಾರದಲ್ಲಿರುವ ಹೋಲಿಸಬಹುದಾದ ಹುದ್ದೆಗಳ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿ Pay scales of post comparable to similar posts in the Government	ಸರ್ಕಾರದಲ್ಲಿರುವ ಹುದ್ದೆಗಳಿಗಿಂತ ವಿಭಿನ್ನವಾದ ಹುದ್ದೆಗಳ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿ Pay scales of post not comparable to the post in the Government	ಟಿಪ್ಪಣಿ Remarks
						(ಎ) (a) (ಬಿ) (b)	(ಎ) (a) (ಬಿ) (b)	
	ಬೋಧಕ ಬೋಧಕೇತರ					ಹುದ್ದೆಯ ವೇತನ ಹೆಸರು Name of the post Pay scale	ಹುದ್ದೆಯ ವೇತನ ಹೆಸರು Name of the post Pay scale	
1	2	3	4	5	6	7	8	9

ಸಹಾಯಾನುದಾನ ಪಡೆಯುವ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಪ್ರವರ್ಗ * This format should be filled by the concerned Head of the Institutions.

*ಸಂಬಂಧಪಟ್ಟ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಮುಖ್ಯಸ್ಥರು, ಸಂಘಗಳು ಮತ್ತು ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ಮುಖ್ಯಸ್ಥರು ಈ ಪ್ರಪತ್ರವನ್ನು ಭರ್ತಿ ಮಾಡಬೇಕು

ಸಹಿ: _____

Signature: ~~~~~

ಹೆಸರು ಮತ್ತು ಪದನಾಮ

Name & Designation:

ಪ್ರಶ್ನಾವಳಿ-ಎಫ್-ಎಲ್‌ಬಿ
Questionnaire F-LB

7ನೇ ಕರ್ನಾಟಕ ರಾಜ್ಯ ವೇತನ ಆಯೋಗ
7th STATE PAY COMMISSION OF KARNATAKA

ಸ್ಥಳೀಯ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಪ್ರಶ್ನಾವಳಿ
Questionnaire for Local Bodies

ಸ್ಥಳೀಯ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಹೆಸರು:

Name of the Local Body:

1. ನಿಮ್ಮ ಸ್ಥಳೀಯ ಸಂಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ಯಾವ ವರ್ಗಗಳ ಹುದ್ದೆಗಳಿವೆ? ಅವುಗಳ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಯ ವಿವರ ಹಾಗೂ ಆ ಹುದ್ದೆಗಳಿಗೆ ವಹಿಸಲಾದ ಕರ್ತವ್ಯ, ಜವಾಬ್ದಾರಿಗಳನ್ನು ನಮೂದಿಸುವುದು.

What are the categories of posts in your Local Body? Details of pay scales, responsibilities and duties assigned to each post may be specified.

ಎ) ಸ್ಥಳೀಯ ಸಂಸ್ಥೆಯ ವಿವಿಧ ಹಂತದ ಹುದ್ದೆಗಳು ಹಾಗೂ ಅವಕ್ಕೆ ಸದೃಶವಾದ ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರದ ಸಮಾನ ಹುದ್ದೆಗಳ ವಿವರಗಳನ್ನು ನೀಡಿ ಹಾಗೂ ಆ ಹುದ್ದೆಗಳ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳನ್ನು ನಮೂದಿಸಿ. (ನಮೂನೆ-1)

Specify the posts at various levels which are comparable to similar posts in the State Government with details of pay scales of these posts. [Format-1]

ಬಿ) ಸರ್ಕಾರಿ ಹುದ್ದೆಗಳಿಗೆ ಹೋಲಿಸಲಾಗದ ಸ್ಥಳೀಯ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿರುವ ವಿಶಿಷ್ಟ ರೀತಿಯ ಹುದ್ದೆಗಳನ್ನು ತಿಳಿಸಿ ಹಾಗೂ ಆ ಹುದ್ದೆಗಳಿಗೆ ನಿಗದಿ ಪಡಿಸಲಾದ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳನ್ನು ನಮೂದಿಸಿ. (ನಮೂನೆ-2)

Indicate the posts which are unique to your Local Body, without comparable posts in the State Government and pay scale assigned to them. [Format-2]

ಸಿ) ಮೇಲಿನ ಹುದ್ದೆಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳ ಪರಿಷ್ಕರಣೆ ಅಗತ್ಯವೇ? ಹಾಗಿದ್ದಲ್ಲಿ, ಅಂತಹ ಹುದ್ದೆಗಳನ್ನು ಪಟ್ಟಿ ಮಾಡಿ ಮತ್ತು ಅಂತಹ ಪ್ರತಿಯೊಂದು ಪ್ರಸ್ತಾವಿತ ಪರಿಷ್ಕರಣೆಗಳಿಗೆ ಸಮರ್ಥನೆಯನ್ನು ಒದಗಿಸಿ.

In respect of the above posts is the revision of the pay scales necessary? If so, list out such posts and furnish justification for each such proposed revision.

ಡಿ) ನಿಮ್ಮ ಸ್ಥಳೀಯ ಸಂಸ್ಥೆಯ ನೌಕರರುಗಳಿಗೆ ನೀಡುತ್ತಿರುವ ಇತರೆ ಪ್ರೋತ್ಸಾಹಕಗಳು ಮತ್ತು ಸೌಲಭ್ಯಗಳು ಯಾವುವು? ಇವುಗಳನ್ನು ಮಾರ್ಪಡಿಸುವ ಅವಶ್ಯಕತೆ ಇದೆಯೇ? ಹಾಗಿದ್ದಲ್ಲಿ, ಸಮರ್ಥನೆಗಳೊಂದಿಗೆ ವಿವರಗಳನ್ನು ನೀಡುವುದು.

What other incentives and benefits are extended to employees of your Local Body? Is there a need for their revision? If so, please give details with justification.

2. ಸ್ಥಳೀಯ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಶಾಸನಬದ್ಧವಾದ ಕಡ್ಡಾಯ ಕೆಲಸ ಕಾರ್ಯಗಳಿಗೆ ಯಾವುದೇ ಭಾದಕವಿಲ್ಲದೇ ಪ್ರಸ್ತಾವಿತ ಪರಿಷ್ಕರಣೆಯಿಂದ ಉಂಟಾಗುವ ಹೆಚ್ಚಿನ ಹೊರೆಯನ್ನು ಭರಿಸುವ ಸ್ಥಿತಿಯಲ್ಲಿ ಸ್ಥಳೀಯ ಸಂಸ್ಥೆಯು ಇದೆಯೇ?
Is the Local Body in a position to bear the extra burden of the proposed revision without affecting its obligatory statutory functions?
3. ನೌಕರರಿಗೆ ನೀಡಲಾಗುವ ಈ ಹೆಚ್ಚುವರಿ ಉಪಲಬ್ಧದಿಂದಾಗಿ ಉಂಟಾಗುವ ಒಟ್ಟಾರೆ ಪರಿಣಾಮವನ್ನು ನ್ಯಾಯಯುತ ಮಿತಿಯೊಳಗೆ ಇಡಲು ಸ್ಥಳೀಯ ಸಂಸ್ಥೆಯು ತನ್ನ ವೆಚ್ಚದಲ್ಲಿ ಆರ್ಥಿಕ ಮಿತವ್ಯಯವನ್ನು ಸಾಧಿಸುವ ಸ್ಥಿತಿಯಲ್ಲಿದೆಯೇ?
Is the Local Body in a position to achieve economy to see that the total effect of additional burden on account of payment of additional emoluments is managed reasonably?
4. ಸ್ಥಳೀಯ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ವೇತನ ಪರಿಷ್ಕರಣೆಯ ಕಾರಣದಿಂದ ಉಂಟಾಗುವ ಹೆಚ್ಚುವರಿ ವೆಚ್ಚವನ್ನು ಭರಿಸಲು ಅಧಿಕ ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳನ್ನು ಸಂಗ್ರಹಿಸುವ ಬಗ್ಗೆ ನಿಮ್ಮ ಸಲಹೆಗಳೇನು?
What are your suggestions for the mobilization of additional resources by the Local Body for the additional expenditure on account of pay revision?
5. ಕಳೆದ ಮೂರು ವರ್ಷಗಳ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರದಿಂದ ಪಡೆದ ಅನುದಾನ, ರಾಜ್ಯ ಹಣಕಾಸು ಆಯೋಗ ಮತ್ತು ಕೇಂದ್ರ ಸರ್ಕಾರದ 14ನೇ ಹಣಕಾಸು ಆಯೋಗದ ಶಿಫಾರಸ್ಸುಗಳ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ಆದ ಅನುದಾನದ ಹಂಚಿಕೆ ಮತ್ತು ಇತರೆ ಸಂಘ/ಘಟಕಗಳಿಂದ ಸ್ಥಳೀಯ ಸಂಸ್ಥೆಯು ಪಡೆದ ಅನುದಾನದ ಪ್ರಮಾಣ ಎಷ್ಟು? (2019-2020 ರಿಂದ 2021-2022 ರ ಸಾಲಿನಲ್ಲಿ ಪಡೆದ ವಿವರಗಳನ್ನು ಪ್ರತ್ಯೇಕವಾಗಿ ನೀಡುವುದು)
Details of grants received by the Local Body from the State Government, devolution of grants on account of the recommendations of the State Finance Commission and the 14th Central Finance Commission and grants received from other organizations/entities during the last three years. Separate details may be given for 2019-20 to 2021-22.
6. ಸ್ಥಳೀಯ ಸಂಸ್ಥೆಯು ತನ್ನ ಸ್ವಂತ ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳಾದ ತೆರಿಗೆ, ಲೇವಿ ಮತ್ತು ಇತ್ಯಾದಿ ಮೂಲಗಳಿಂದ ಸಂಗ್ರಹಿಸಿದ ಒಟ್ಟು ಆದಾಯವೆಷ್ಟು? ಕಳೆದ ಮೂರು ವರ್ಷಗಳ ಅಂಕಿಅಂಶಗಳನ್ನು ನೀಡುವುದು (2019-20 ರಿಂದ 2021-22).
What is the total revenue earned by the Local Body from its own resources like tax, levy, and so on? Details for the last three years may be furnished. (2019-20 to 2021-22).
7. ಸ್ಥಳೀಯ ಸಂಸ್ಥೆಯು ವೇತನ ಮತ್ತು ಭತ್ಯೆಗಳು, ಆಡಳಿತ ವೆಚ್ಚಗಳು ಮತ್ತು ಇತರೆ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ವೆಚ್ಚಗಳಿಗಾಗಿ ಮಾಡಿರುವ ಒಟ್ಟು ಖರ್ಚು ಎಷ್ಟು?
What is the total expenditure incurred by the Local Body towards pay and allowances, administrative expenses, and other development expenditure?
8. ತನ್ನ ಒಟ್ಟು ಆದಾಯಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ವೆಚ್ಚವಾದ್ದಲ್ಲಿ, ಸ್ಥಳೀಯ ಸಂಸ್ಥೆಯು ಈ ಅಂತರವನ್ನು ಯಾವ ರೀತಿ ಸರಿದೂಗಿಸಲು ಸಾಧ್ಯವಿದೆ?

If the total expenditure is in excess of the revenue, how does the Local Body propose to meet the difference?

9. ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರಿಗೆ ಅನ್ವಯವಾಗುವ ಎಲ್ಲಾ ಸೇವಾ ನಿಯಮಗಳನ್ನು ಸ್ಥಳೀಯ ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ನೌಕರರಿಗೂ ವಿಸ್ತರಿಸಲಾಗಿದೆಯೇ? ಇಲ್ಲದಿದ್ದರೆ, ಅನ್ವಯವಾಗುವ ನಿಯಮಗಳ ವಿವರಗಳನ್ನು ನೀಡುವುದು.

Have the Service Rules applicable to government servants been extended to the employees of Local Bodies? If not, the details of Rules which are applicable may be furnished.

10. ಸ್ಥಳೀಯ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಯಾವ ತರಹದ ಕೆಲಸ/ಸೇವೆಯನ್ನು ಹೊರ ಗುತ್ತಿಗೆ ನೀಡಲಾಗಿದೆ? ಈ ರೀತಿ ಹೊರಗುತ್ತಿಗೆ ನೀಡುವುದರಿಂದ ಉಂಟಾಗುವ ಅನುಕೂಲಗಳು ಮತ್ತು ಅನಾನುಕೂಲಗಳು ಯಾವುವು?

What type of works /services of the Local Body have been outsourced? What are the advantages and disadvantages of outsourcing of such works / services?

ಆಯೋಗದ ಪರಿಶೀಲನಾ ಅಂಶಗಳಿಗೆ ಸುಸಂಗತವೆಂದು ನೀವು ಪರಿಗಣಿಸುವ ಇತರೆ ಯಾವುದಾದರೂ ವಿಷಯವಿದ್ದಲ್ಲಿ ನಿಮ್ಮ ಅಭಿಪ್ರಾಯ ನೀಡುವುದು.

Please offer your views on any other matter relevant to the terms of reference of the Commission, if any.

ಸಹಿ Signature	
ದಿನಾಂಕ Date	
ಹೆಸರು ಮತ್ತು ಪದನಾಮ Name and Designation	
ವಿಳಾಸ Address	
ಇ - ಮೇಲ್ ಐಡಿ E-mail ID	
ದೂರವಾಣಿ (ಸ್ಥಿರ/ಮೊಬೈಲ್) Telephone Number (Landline/Mobile)	

ಸ್ಥಳೀಯ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು

Local Bodies

ನಮೂನೆ-1

Format-1

ಕ್ರ.ಸಂ SN	ಹುದ್ದೆಯ ಹೆಸರು Name of the post	ಹುದ್ದೆಗಳ ಸಂಖ್ಯೆ Number of Posts	ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿ Pay scale	ಸರ್ಕಾರದ ಹುದ್ದೆಗಳೊಂದಿಗೆ ಹೋಲಿಸಬಹುದಾದ ಹುದ್ದೆಗಳು Posts comparable to the posts in Government	ಸದರಿ ಹುದ್ದೆಗೆ ಸರ್ಕಾರದಲ್ಲಿ ನೀಡುವ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿ Pay scale assigned to the posts in Government	ಸದರಿ ಹುದ್ದೆಯ ಕರ್ತವ್ಯ ಮತ್ತು ಜವಾಬ್ದಾರಿಗಳ ಸಂಕ್ಷಿಪ್ತ ವಿವರಗಳು Duties and responsibilities of the post in brief
1	2	3	4	5	6	7

ನಮೂನೆ-2

Format-2

ಕ್ರ.ಸಂ SN	ಹುದ್ದೆಯ ಹೆಸರು Name of the post	ಹುದ್ದೆಗಳ ಸಂಖ್ಯೆ Number of posts	ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿ Pay scale	ಸದರಿ ಹುದ್ದೆಯ ಕರ್ತವ್ಯ ಮತ್ತು ಜವಾಬ್ದಾರಿಗಳ ಸಂಕ್ಷಿಪ್ತ ವಿವರಗಳು Duties and responsibilities of the post in brief
1	2	3	4	5

ಸಹಿ: _____

Signature: ~~~~~

ಹೆಸರು ಮತ್ತು ಪದನಾಮ

Name & Designation:

ಪ್ರಶ್ನಾವಳಿ ಜಿ-ಜಿಪಿ
Questionnaire G-GP

7ನೇ ಕರ್ನಾಟಕ ರಾಜ್ಯ ವೇತನ ಆಯೋಗ**7th STATE PAY COMMISSION OF KARNATAKA****ಸಾರ್ವಜನಿಕರಿಗೆ ಸಂಬಂಧಪಟ್ಟ ಪ್ರಶ್ನಾವಳಿ****QUESTIONNAIRE FOR GENERAL PUBLIC**

1. ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿ/ವೇತನ ರಚನೆಯನ್ನು ನಿರ್ಧರಿಸಲು ಪ್ರಸ್ತುತವಾಗಿ ಅಳವಡಿಸಿಕೊಂಡಿರುವ ಮಾನದಂಡಗಳು ಸಮರ್ಪಕವಾಗಿವೆಯೇ? ಪರಿಗಣಿಸಬೇಕಾದ ಇತರ ಅಂಶಗಳೇನಾದರೂ ಇವೆಯೇ?
Are the criteria adopted at present, for evolving pay structure scale/pay adequate to determine the pay structure of government employees? Are there any other factors that need to be considered?
2. ಮನೆ ಬಾಡಿಗೆ ಭತ್ಯೆ, ನಗರ ಪರಿಹಾರ ಭತ್ಯೆ ಮುಂತಾದ ಭತ್ಯೆಗಳ ಪ್ರಚಲಿತ ದರಗಳು ಸಮರ್ಪಕವಾಗಿವೆಯೇ ಅಥವಾ ಯಾವುದೇ ಪರಿಷ್ಕರಣೆ ಅಗತ್ಯವಿದೆಯೇ?
Are the existing rates of allowances like HRA, CCA, etc., reasonable, or is there any need for modification?
3. ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರ ದಕ್ಷತೆ ಮತ್ತು ಉತ್ಪಾದಕತೆಯನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸಲು ಮತ್ತು ಸಾಮಾನ್ಯ ಜನರಿಗೆ ಹೆಚ್ಚಿನ ಸೇವೆಯನ್ನು ಒದಗಿಸುವುದಕ್ಕೆ ಪೂರಕವಾಗಿ ಯಾವ ಇತರ ಸೌಲಭ್ಯಗಳು, ಪ್ರೋತ್ಸಾಹಕಗಳು ಮತ್ತು ಕಲ್ಯಾಣ ಯೋಜನೆಗಳನ್ನು ನೀಡುವ ಸಲಹೆ ಮಾಡುತ್ತೀರಾ?
Do you suggest the provision of any other incentives, amenities and other welfare measures to improve the efficiency and productivity of employees and for better service to the general public?
4. ಮಹಿಳಾ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಿಗೆ ಸರ್ಕಾರಿ ಕಛೇರಿಗಳು, ಅನುದಾನಿತ ಶಿಕ್ಷಣ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು, ಸ್ಥಳೀಯ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಇತ್ಯಾದಿಗಳಲ್ಲಿ ಒದಗಿಸಬೇಕಾದ ಸೌಲಭ್ಯಗಳ ಬಗ್ಗೆ ನಿಮ್ಮ ಸಲಹೆಗಳೇನಾದರೂ ಇವೆಯೇ?
Do you have any suggestions regarding facilities to be provided to women employees in Government Offices, Aided Educational Institutions, and Local Bodies?
5. ಸರ್ಕಾರಿ ಕಛೇರಿಗಳಲ್ಲಿ ವಿಶೇಷ ಸಾಮರ್ಥ್ಯ/ಬೇತನವುಳ್ಳ ನೌಕರರಿಗೆ ಒದಗಿಸಬೇಕಾದ ಹೆಚ್ಚುವರಿ ವಿಶೇಷ ಸೌಲಭ್ಯಗಳ ಬಗ್ಗೆ ನಿಮ್ಮ ಸಲಹೆಗಳೇನಾದರೂ ಇವೆಯೇ?
Have you any suggestions for additional special facilities to be provided to differently-abled employees in Government Offices?
6. ಆಯೋಗವು ಪರಿಶೀಲಿಸಬಹುದಾದ ಇತರ ಯಾವುದಾದರೂ ಸಲಹೆ/ಅಭಿಪ್ರಾಯಗಳು ಇವೆಯೇ?
Do you have any other suggestions/comments for the consideration of the Commission?

ಸಹಿ Signature	
ದಿನಾಂಕ Date	
ಹೆಸರು ಮತ್ತು ಪದನಾಮ	

Name and Designation	
ವಿಳಾಸ Address	
ಇ - ಮೇಲ್ ಐಡಿ E-mail ID	
ದೂರವಾಣಿ (ಸ್ಥಿರ/ಮೊಬೈಲ್) Telephone Number (Landline/Mobile)	



ಕರ್ನಾಟಕ ರಾಜ್ಯಪತ್ರ

ಅಧಿಕೃತವಾಗಿ ಪ್ರಕಟಿಸಲಾದುದು
ವಿಶೇಷ ರಾಜ್ಯ ಪತ್ರಿಕೆ

ಭಾಗ - ೧ Part - I	ಬೆಂಗಳೂರು, ಮಂಗಳವಾರ, ೧೪, ಫೆಬ್ರವರಿ, ೨೦೨೩(ಮಾಘ, ೨೫, ಶಕವರ್ಷ, ೧೯೪೪) BENGALURU, TUESDAY, 14, FEBRUARY, 2023(MAGHA, 25, SHAKAVARSHA, 1944)	ಸಂ. ೬೯ No. 69



7ನೇ ರಾಜ್ಯ ವೇತನ ಆಯೋಗ

ಸಂಖ್ಯೆ: ರಾವೇಆ/1/ಆಡಳಿತ/2023

7ನೇ ರಾಜ್ಯ ವೇತನ ಆಯೋಗ,
ಜಿಷ್ಠ ನಿಯಂತ್ರಣ ಇಲಾಖೆಯ
ಹಳೆಯ ಕಟ್ಟಡ, ಬೆಂಗಳೂರು,
ದಿನಾಂಕ: 14.02.2023.

ಅಧಿಕೃತ ಜ್ಞಾಪನ

ವಿಷಯ: 7ನೇ ರಾಜ್ಯ ವೇತನ ಆಯೋಗವು ಹೊರಡಿಸಿರುವ ಪ್ರಶ್ನಾವಳಿಗಳಿಗೆ ಉತ್ತರಿಸಲು
ಕಾಲಾವಕಾಶವನ್ನು ವಿಸ್ತರಿಸುವ ಬಗ್ಗೆ.

ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರವು ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರು, ಅನುದಾನಿತ ಶಿಕ್ಷಣ ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ನೌಕರರು, ಸ್ಥಳೀಯ ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ನೌಕರರು ಹಾಗೂ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯಗಳ ಬೋಧಕೇತರ ಸಿಬ್ಬಂದಿಗಳ ವೇತನ, ತುಟ್ಟಿಭತ್ಯೆ ಹಾಗೂ ಇತರೆ ಸೌಲಭ್ಯಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಪರಿಶೀಲಿಸಿ, ಪರಿಷ್ಕರಿಸಿ ಸರ್ಕಾರಕ್ಕೆ ವರದಿ ನೀಡಲು ಸರ್ಕಾರಿ ಆದೇಶ ಸಂಖ್ಯೆ: ಆಇ 45 ಎಸ್‌ಆರ್‌ಪಿ 2022 ದಿನಾಂಕ: 19.11.2022 ರಲ್ಲಿ 7ನೇ ರಾಜ್ಯ ವೇತನ ಆಯೋಗವನ್ನು ರಚಿಸಿದೆ.

ಆಯೋಗಕ್ಕೆ ವಹಿಸಲಾಗಿರುವ ಪರಿಶೀಲನಾಂಶಗಳ ಕುರಿತು ಸಾರ್ವಜನಿಕರು, ಸೇವಾ ಸಂಘಗಳು ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರು ಹಾಗೂ ಸಂಘ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಿಂದ ಮುಕ್ತ ಸಲಹೆ, ಅನಿಸಿಕೆ ಅಲ್ಲದೇ ಇಲಾಖೆಗಳಿಂದ ಮಾಹಿತಿ ಹಾಗೂ ಮುಕ್ತ ಸಲಹೆ ಪಡೆಯುವ ಉದ್ದೇಶವನ್ನು ಗಮನದಲ್ಲಿಟ್ಟುಕೊಂಡು ಆಯೋಗವು ದಿನಾಂಕ: 17.01.2023ರ ಅಧಿಕೃತ ಜ್ಞಾಪನದಲ್ಲಿ ವಿವಿಧ ಪ್ರಶ್ನಾವಳಿಗಳನ್ನು ರಚಿಸಿದ್ದು, ಸಂಬಂಧಪಟ್ಟ ಪ್ರಶ್ನಾವಳಿಗಳಿಗೆ ಸರ್ಕಾರದ ಅಮುಕಾ/ಪ್ರಕಾ/ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿಗಳು, ಇಲಾಖಾ ಮುಖ್ಯಸ್ಥರು, ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯಗಳು, ಅನುದಾನಿತ ಶಿಕ್ಷಣ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು, ಸ್ಥಳೀಯ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು, ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರು, ನಿವೃತ್ತ ವೇತನದಾರರು ಹಾಗೂ ಆಸಕ್ತ

(೧)

R.N.I. No. KARBIL/2001/47147 POSTAL REGN. No. RNP/KA/BGS/2202/2017-19
Licensed to post without prepayment WPP No. 297

೨

ಸಾರ್ವಜನಿಕರು ಉತ್ತರಗಳನ್ನು ತಮ್ಮ ಅನಿಸಿಕೆ ಹಾಗೂ ಮುಕ್ತ ಸಲಹೆಗಳನ್ನು ದಿನಾಂಕ: 10.02.2023 ರೊಳಗೆ ಸಲ್ಲಿಸುವಂತೆ ಕೋರಲಾಗಿತ್ತು.

ಆಯೋಗವು ಹೊರಡಿಸಿದ ಪ್ರಶ್ನಾವಳಿಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಎಲ್ಲ ವರ್ಗಗಳಿಂದ ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯೆ ಹಾಗೂ ಉತ್ತರಗಳು ಸ್ವೀಕೃತವಾಗಿರುವುದಿಲ್ಲ. ಅಲ್ಲದೇ ಇಲಾಖೆಗಳು ಹಾಗೂ ಸಂಘಸಂಸ್ಥೆಗಳಿಂದ ಉತ್ತರ ಹಾಗೂ ಸಲಹೆಗಳನ್ನು ಸಲ್ಲಿಸಲು ಹೆಚ್ಚುವರಿ ಕಾಲಾವಕಾಶವನ್ನು ಕೋರಿರುವುದನ್ನು ಆಯೋಗವು ಗಮನಿಸಿದ್ದು, ಕಾಲಾವಕಾಶವನ್ನು ವಿಸ್ತರಿಸುವುದು ಅಗತ್ಯವೆಂದು ಆಯೋಗವು ಮನಗಂಡಿದೆ.

ಆದುದರಿಂದ ಸರ್ಕಾರದ ಅಮುಕಾ/ಪ್ರಕಾ//ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿಗಳು, ಇಲಾಖಾ ಮುಖ್ಯಸ್ಥರು, ಸಂಘ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಹಾಗೂ ಇತರರಿಂದ ವಿವಿಧ ಪ್ರಶ್ನಾವಳಿಗಳಿಗೆ ಉತ್ತರಿಸಲು ಈ ಹಿಂದೆ ನಿಗದಿಪಡಿಸಿದ ಕಾಲಾವಧಿಯನ್ನು ದಿನಾಂಕ: 28.02.2023 ವರೆಗೆ ಆಯೋಗವು ವಿಸ್ತರಿಸಿದೆ.

ಈ ವಿಸ್ತರಿತ ಅವಧಿಯೊಳಗೆ ಉತ್ತರ ಹಾಗೂ ಅನಿಸಿಕೆಗಳನ್ನು ಆಯೋಗಕ್ಕೆ ಸಲ್ಲಿಸುವಂತೆ ಕೋರಿದೆ.

ಹೆಚ್ಚಿಬಾ ರಾಣಿ ಕೊರ್ಲಪಾಟಿ
ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿ,
7ನೇ ರಾಜ್ಯ ವೇತನ ಆಯೋಗ.

ಅನುಬಂಧ V ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರಿಗೆ ಮಧ್ಯಂತರ ಪರಿಹಾರ ನೀಡುವ ಆದೇಶ
Annexure V – Grant of Interim Relief to the State Government employees.

PROCEEDINGS OF THE GOVERNMENT OF KARNATAKA

Subject: - Grant of Interim Relief to the State Government employees.

READ: G.O.No. FD 45 SRP 2022 dated 19.11.2022.

PREAMBLE:

In G.O. dated: 19-11-2022 read above orders have been issued constituting the 7th State Pay Commission to examine the demands of the State Government employees. In view of the demands of the State Government employees pending receipt of the report of the 7th State Pay Commission, the State Government as a matter of policy have decided to grant interim relief to the State Government employees, employees of the Local Bodies and Aided Educational Institutions and also to the non-teaching staff of the Universities.

Accordingly, the following orders are issued.

GOVERNMENT ORDER NO. FD 07 SRP 2023

BANGALORE, DATED: 1st MARCH 2023

Government are pleased to sanction Interim Relief at the rate of 17% of the Basic Pay of the State Government employees drawing pay in 2018 Revised Pay Scales with effect from 01.04.2023.

2. Basic Pay for the purpose of Interim Relief means, the pay drawn by a Government employee in the scale of pay applicable to the post held by him and includes:

- a. Stagnation increment, if any, granted to him above the maximum of the scale of pay;
- b. Personal Pay, if any, granted to him under sub-rule (3) of Rule 7 read with Rule 3(c) of the Karnataka Civil Services (Revised Pay) Rules, 2018;
- c. Additional increment, if any, granted to him above the maximum of the scale of pay.

3. Basic Pay shall not include any emoluments other than those specified above.

4. Government are also pleased to sanction Interim Relief at the rate of **17%** of the Basic Pension/Family Pension with effect from **1st April 2023** to the State Government Pensioners/Family Pensioners as well as Pensioners/Family Pensioners of the Aided Educational Institutions whose Pension/Family Pension is paid out of the Consolidated Fund of the State.

5. These orders are applicable to the full time employees of the Local Bodies and Aided Educational Institutions and employees of Universities on regular time scale of pay.

6. The Additional Expenditure on account of grant of this benefit to the employees of Local Bodies (Urban Local Bodies and Universities) shall be borne by the respective Local Bodies.

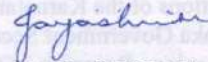
7. These orders are not applicable to employees on UGC/ICAR/AICTE/NJPC scales of pay and NJPC pensioners.

8. The payment of amount on account of Interim Relief involving fractions of 50 paise and above shall be rounded off to the next rupee and fractions less than 50 paise shall be ignored.

9. The amount of Interim Relief sanctioned in this Order is **sui generis** and shall not count as emolument for the purpose of pensionary benefits/dearness allowance or any other purpose.

10. The expenditure on Interim Relief shall be borne under the same head of account from which the pay is being drawn.

BY ORDER AND IN THE NAME OF THE
GOVERNOR OF KARNATAKA


(JAYASHRI.M)

Under Secretary to Government,
Finance Department (Services-2).

10/12/2023

The Compiler, Karnataka Gazette for publication in the next issue of the Gazette and to supply 50 copies to Finance Department.

To

1. The Chief Secretary/Additional Chief Secretaries to Government.
2. The Principal Accountant General (General & Social Sector Audit), Karnataka, New Building, Audit Bhavan (P.B.No. 5398), Bengaluru.
3. The Principal Accountant General (Economic and Revenue Sector Audit), Karnataka, New Building, Audit Bhavan (P.B.No. 5398), Bengaluru.
4. The Principal Accountant General (Accounts & Entitlement), Karnataka, Park House Road (P.B.No.5329), Bengaluru.
5. All the Principal Secretaries/Secretaries to Government.

6. The Registrar General, High Court of Karnataka, Bengaluru.
7. The Registrar, Karnataka Lokayukta, M.S.Building, Bengaluru.
8. The Registrar, Karnataka State Administrative Tribunal, Kandaya Bhawan, Bengaluru.
9. All Regional Commissioners, Government of Karnataka.
10. The Secretary, Karnataka Public Service Commission, Bengaluru.
11. The Secretary, Karnataka Legislative Assembly/Legislative Council, Vidhana Soudha, Bengaluru.
12. The Secretary, Kannada Development Authority, Vidhana Soudha, Bengaluru.
13. Vice Chancellors / Registrars of All Universities in Karnataka
14. Principal District and Session Judges of All Districts.
15. All Heads of Departments/Deputy Commissioners of All Districts.
16. The Chief Executive Officers of Zilla Panchayaths (All Districts).
17. The Treasury Officer, State Huzur Treasury/District Treasuries.
18. The Director, Karnataka State Archives Department, Vikasa Soudha, Bengaluru.
19. The Project Director, HRMS 2.0, Finance Department, 5th Floor, New KPCL Green building (Near CID office) Palace Road, Bengaluru-560001.
20. The President, Karnataka State Government Employees Association, Bengaluru.
21. The President, Karnataka State Government Pensioners' Association(R), Cubbon Park, Bengaluru.
22. All Sections of the Karnataka Government Secretariat.
23. Karnataka Government Secretariat Library/Legislature Library.
24. The Senior Research Officer, Pay Research Unit, Department of Expenditure, Ministry of Finance, Government of India, New Delhi.
25. Weekly Gazette/Section Guard File.

Visit, the Official Website of Finance Department, GOK: www.finance.karnataka.gov.in

ಅನುಬಂಧ VI 7ನೇ ರಾಜ್ಯ ವೇತನ ಆಯೋಗದ ಅವಧಿ ವಿಸ್ತರಣೆ
Annexure VI – Extension of Term of 7th SPC

ಕರ್ನಾಟಕ ಸರ್ಕಾರದ ನಡವಳಿಕೆಗಳು

ವಿಷಯ: 7ನೇ ರಾಜ್ಯ ವೇತನ ಆಯೋಗದ ಅವಧಿಯನ್ನು ವಿಸ್ತರಿಸುವ ಬಗ್ಗೆ.

ಓದಲಾಗಿದೆ:

- 1) ದಿನಾಂಕ: 19-11-2022ರ ಸರ್ಕಾರಿ ಆದೇಶ ಸಂಖ್ಯೆ:ಆಇ 45 ಎಸ್.ಆರ್.ಪಿ 2022.
- 2) ದಿನಾಂಕ: 01-12-2022ರ ಸರ್ಕಾರಿ ಆದೇಶ ಸಂಖ್ಯೆ:ಆಇ 46 ಎಸ್.ಆರ್.ಪಿ 2022.
- 3) ದಿನಾಂಕ: 08-03-2023ರ ಸರ್ಕಾರಿ ಆದೇಶ ಸಂಖ್ಯೆ:ಆಇ 45 ಎಸ್.ಆರ್.ಪಿ 2022.
- 4) ದಿನಾಂಕ: 15-05-2023ರ ಸರ್ಕಾರಿ ಆದೇಶ ಸಂಖ್ಯೆ:ಆಇ 45 ಎಸ್.ಆರ್.ಪಿ 2022.

ಪ್ರಸ್ತಾವನೆ:

ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳನ್ನು ಪರಿಷ್ಕರಿಸಲು ಮತ್ತು ನೂತನ ವೇತನ ರಚನೆ ಇತ್ಯಾದಿಗಳನ್ನು ರೂಪಿಸಲು ಮೇಲೆ ಓದಲಾದ ಕ್ರಮ ಸಂಖ್ಯೆ (1)ರ ದಿನಾಂಕ:19-11-2022ರ ಸರ್ಕಾರಿ ಆದೇಶದಲ್ಲಿ 7ನೇ ರಾಜ್ಯ ವೇತನ ಆಯೋಗವನ್ನು ರಚಿಸಲಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಕ್ರಮ ಸಂಖ್ಯೆ (4)ರಲ್ಲಿ ಓದಲಾದ ದಿನಾಂಕ:15-05-2023ರ ಸರ್ಕಾರಿ ಆದೇಶದಲ್ಲಿ 7ನೇ ರಾಜ್ಯ ವೇತನ ಆಯೋಗದ ಕಾಲಾವಧಿಯನ್ನು ವಿಸ್ತರಿಸಲಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಪ್ರಸ್ತುತ 7ನೇ ರಾಜ್ಯ ವೇತನ ಆಯೋಗದ ಕಾಲಾವಧಿಯು ದಿನಾಂಕ:18-11-2023ಕ್ಕೆ ಕೊನೆಗೊಳ್ಳುತ್ತಿದ್ದು, ಸರ್ಕಾರವು ಈ ಕೆಳಕಂಡಂತೆ ಆದೇಶವನ್ನು ಹೊರಡಿಸಿದೆ.

ಸರ್ಕಾರಿ ಆದೇಶ ಸಂಖ್ಯೆ: ಆಇ 45 ಎಸ್.ಆರ್.ಪಿ 2022,
ಬೆಂಗಳೂರು, ದಿನಾಂಕ: 06ನೇ ನವೆಂಬರ್ 2023.

7ನೇ ರಾಜ್ಯ ವೇತನ ಆಯೋಗವು ತನ್ನ ಕಾರ್ಯಕಲಾಪಗಳನ್ನು ಪೂರ್ಣಗೊಳಿಸಿ ಸರ್ಕಾರಕ್ಕೆ ವರದಿಯನ್ನು ಸಲ್ಲಿಸಲು ಅನುಕೂಲವಾಗುವಂತೆ, ಆಯೋಗದ ಕಾಲಾವಧಿಯನ್ನು ದಿನಾಂಕ:15-03-2024 ರವರೆಗೆ ವಿಸ್ತರಿಸಿ ಆದೇಶಿಸಿದೆ.

ಕರ್ನಾಟಕ ರಾಜ್ಯಪಾಲರ ಆದೇಶಾನುಸಾರ
ಮತ್ತು ಅವರ ಹೆಸರಿನಲ್ಲಿ.

Umak
(ಉಮಾ. ಕೆ.)

ಸರ್ಕಾರದ ಜಂಟಿ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿ,
ಆರ್ಥಿಕ ಇಲಾಖೆ (ಸೇವೆಗಳು-2).

Abhishek

ಸಂಕಲನಕಾರರು, ಕರ್ನಾಟಕ ಗೆಜೆಟ್, ಮುಂದಿನ ಸಂಚಿಕೆಯಲ್ಲಿ ಪ್ರಕಟಿಸುವುದಕ್ಕಾಗಿ ಹಾಗೂ 50 ಪ್ರತಿಗಳನ್ನು ಆರ್ಥಿಕ ಇಲಾಖೆಗೆ ಸರಬರಾಜು ಮಾಡಲು.

ಇವರಿಗೆ:

1. ಸರ್ಕಾರದ ಮುಖ್ಯ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿ / ಅವರ ಮುಖ್ಯ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿಗಳು.

2. ಪ್ರಧಾನ ಮಹಾಲೇಖಪಾಲರು (G&SSA), ಕರ್ನಾಟಕ, ಹೊಸ ಕಟ್ಟಡ, ಆಡಿಟ್ ಭವನ, (ಪಿ.ಬಿ. ನಂ.5398), ಬೆಂಗಳೂರು.
3. ಪ್ರಧಾನ ಮಹಾಲೇಖಪಾಲರು (E&RSA), ಕರ್ನಾಟಕ, ಹೊಸ ಕಟ್ಟಡ, ಆಡಿಟ್ ಭವನ (ಪಿ.ಬಿ. ನಂ.5398), ಬೆಂಗಳೂರು.
4. ಪ್ರಧಾನ ಮಹಾಲೇಖಪಾಲರು (ಲೆಕ್ಕಗಳು ಮತ್ತು ಹಕ್ಕುಗಳು), ಕರ್ನಾಟಕ, ಪಾರ್ಕ್‌ಹೌಸ್ ರಸ್ತೆ, (ಪಿ.ಬಿ. ನಂ.5329), ಬೆಂಗಳೂರು.
5. ಸರ್ಕಾರದ ಪ್ರಧಾನ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿಗಳು / ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿಗಳು.
6. ಗೌರವಾನ್ವಿತ ರಾಜ್ಯಪಾಲರ ಪ್ರಧಾನ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿ, ರಾಜಭವನ, ಬೆಂಗಳೂರು.
7. ರಿಜಿಸ್ಟ್ರಾರ್ ಜನರಲ್, ಕರ್ನಾಟಕ ಉಚ್ಚ ನ್ಯಾಯಾಲಯ, ಬೆಂಗಳೂರು.
8. ರಿಜಿಸ್ಟ್ರಾರ್, ಕರ್ನಾಟಕ ರಾಜ್ಯ ಆಡಳಿತ ನ್ಯಾಯಮಂಡಳಿ, ಕಂದಾಯ ಭವನ, ಬೆಂಗಳೂರು.
9. ರಿಜಿಸ್ಟ್ರಾರ್, ಕರ್ನಾಟಕ ಲೋಕಾಯುಕ್ತ, ಬಹುಮಹಡಿ ಕಟ್ಟಡ, ಬೆಂಗಳೂರು.
10. ಎಲ್ಲಾ ಪ್ರಾದೇಶಿಕ ಆಯುಕ್ತರು.
11. ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿ, 7ನೇ ರಾಜ್ಯ ವೇತನ ಆಯೋಗ, ಔಷಧ ನಿಯಂತ್ರಣ ಇಲಾಖೆಯ ಕಟ್ಟಡ, 3ನೇ ಮಹಡಿ, ಅರಮನೆ ರಸ್ತೆ, ಬೆಂಗಳೂರು.
12. ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿ, ಕರ್ನಾಟಕ ಲೋಕಸೇವಾ ಆಯೋಗ, ಬೆಂಗಳೂರು.
13. ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿ, ಕರ್ನಾಟಕ ವಿಧಾನಸಭೆ / ವಿಧಾನ ಪರಿಷತ್ತು, ವಿಧಾನಸೌಧ, ಬೆಂಗಳೂರು.
14. ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿ, ಕನ್ನಡ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಪ್ರಾಧಿಕಾರ, ವಿಧಾನಸೌಧ, ಬೆಂಗಳೂರು.
15. ಎಲ್ಲಾ ಜಿಲ್ಲೆಗಳ ಜಿಲ್ಲಾ ಮತ್ತು ಸತ್ರ ನ್ಯಾಯಾಧೀಶರು.
16. ಕರ್ನಾಟಕ ರಾಜ್ಯದ ಎಲ್ಲಾ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯಗಳ ಉಪಕುಲಪತಿಗಳು / ರಿಜಿಸ್ಟ್ರಾರ್‌ಗಳು.
17. ಎಲ್ಲಾ ಇಲಾಖಾ ಮುಖ್ಯಸ್ಥರು/ಎಲ್ಲಾ ಜಿಲ್ಲೆಗಳ ಜಿಲ್ಲಾಧಿಕಾರಿಗಳು.
18. ಎಲ್ಲಾ ಜಿಲ್ಲೆಗಳ ಜಿಲ್ಲಾ ಪಂಚಾಯತ್ ಮುಖ್ಯ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಾಹಕ ಅಧಿಕಾರಿಗಳು.
19. ಖಜಾನೆ ಅಧಿಕಾರಿ, ರಾಜ್ಯ ಹುಜೂರು ಖಜಾನೆ / ಜಿಲ್ಲಾ ಖಜಾನೆಗಳು.
20. ನಿರ್ದೇಶಕರು, ಕರ್ನಾಟಕ ರಾಜ್ಯ ಪತ್ರಾಗಾರ ಇಲಾಖೆ, ವಿಕಾಸಸೌಧ, ಬೆಂಗಳೂರು.
21. ಯೋಜನಾ ನಿರ್ದೇಶಕರು, ಹೆಚ್‌ಆರ್‌ಎಂಎಸ್ 2.0, ಆರ್ಥಿಕ ಇಲಾಖೆ, 5ನೇ ಮಹಡಿ, ನ್ಯೂ ಕೆ.ಪಿ.ಸಿ.ಎಲ್. ಗ್ರೀನ್‌ಫೀಲ್ಡ್ (ಸಿ.ಐ.ಡಿ. ಕಛೇರಿಹತ್ತಿರ), ಅರಮನೆರಸ್ತೆ, ಬೆಂಗಳೂರು-560001.
22. ಅಧ್ಯಕ್ಷರು, ಕರ್ನಾಟಕ ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರ ಸಂಘ, ಕಬ್ಬನ್ ಉದ್ಯಾನವನ, ಬೆಂಗಳೂರು.
23. ಅಧ್ಯಕ್ಷರು, ಕರ್ನಾಟಕ ರಾಜ್ಯ ನಿವೃತ್ತ ನೌಕರರ ಸಂಘ(ರಿ), ಕಬ್ಬನ್ ಉದ್ಯಾನವನ, ಬೆಂಗಳೂರು.
24. ಕರ್ನಾಟಕ ಸರ್ಕಾರ ಸಚಿವಾಲಯದ ಎಲ್ಲಾ ಶಾಖೆಗಳು.
25. ಕರ್ನಾಟಕ ಸರ್ಕಾರ ಸಚಿವಾಲಯದ ಗ್ರಂಥಾಲಯ/ವಿಧಾನಮಂಡಲದ ಗ್ರಂಥಾಲಯ.
26. ವಾರ ಪತ್ರ/ಶಾಖೆಯ ರಕ್ಷಾ ಕಡತ.

ಕರ್ನಾಟಕ ಸರ್ಕಾರದ ಆರ್ಥಿಕ ಇಲಾಖೆಯ ಅಧಿಕೃತ ಅಂತರ್ಜಾಲತಾಣ www.finance.karnataka.gov.in ವೀಕ್ಷಿಸಿ.

ಅನುಬಂಧ VII ಆರ್ಥಿಕ ಇಲಾಖೆಗೆ ಪತ್ರ

Annexure VII – Letter to State Finance Department



7ನೇ ರಾಜ್ಯ ವೇತನ ಆಯೋಗ

ಸಂಖ್ಯೆ: ರಾವೇಆ/123/2023-24

7ನೇ ರಾಜ್ಯ ವೇತನ ಆಯೋಗ,
ಜಿಷ್ಠ ನಿಯಂತ್ರಣ ಇಲಾಖೆಯ ಕಟ್ಟಡ,
ಬೆಂಗಳೂರು, ದಿನಾಂಕ: 20.11.2023.

ಇಂದ:

ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿ,

7ನೇ ರಾಜ್ಯ ವೇತನ ಆಯೋಗ

ಇವರಿಗೆ:

ಸರ್ಕಾರದ ಅಪರ ಮುಖ್ಯ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿಗಳು,

ಆರ್ಥಿಕ ಇಲಾಖೆ, ಕರ್ನಾಟಕ ಸರ್ಕಾರ,

ವಿಧಾನ ಸೌಧ, ಬೆಂಗಳೂರು.

ಮಾನ್ಯರೇ,

ವಿಷಯ: 7ನೇ ರಾಜ್ಯ ವೇತನ ಆಯೋಗ - ಸ್ವೀಕೃತವಾದ ಮನವಿ ಪತ್ರಗಳು / ಬೇಡಿಕೆಗಳು -
ನೂತನ ಪಿಂಚಣಿ ಯೋಜನೆಯನ್ನು (NPS) ರದ್ದುಪಡಿಸಿ ಹಳೆಯ ಪಿಂಚಣಿ
ಯೋಜನೆಯನ್ನು ಜಾರಿಗೊಳಿಸುವ - ಬಗ್ಗೆ.

- ಉಲ್ಲೇಖ: 1. ಸರ್ಕಾರದ ಆದೇಶ ಸಂಖ್ಯೆ: ಆಇ 45 ಎಸ್‌ಆರ್ ಪಿ 2022, ದಿನಾಂಕ: 19.11.2022.
2. ಅಧಿಕೃತ ಜ್ಞಾಪನ ಸಂಖ್ಯೆ: ರಾವೇ.ಆ /1/2023, ದಿನಾಂಕ: 17.01.2023.
3. ಸರ್ಕಾರದ ಆದೇಶ ಸಂಖ್ಯೆ: ಆಇ-ಪಿಇಎನ್/89/2023, ದಿನಾಂಕ: 01.03.2023.

ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರವು ದಿನಾಂಕ: 19.11.2022 ರಂದು ಶ್ರೀ ಸುಧಾಕರ್ ರಾವ್, ಭಾ.ಆ.ಸೇ. (ನಿವೃತ್ತ) ಇವರ
ಅಧ್ಯಕ್ಷತೆಯಲ್ಲಿ 7ನೇ ರಾಜ್ಯ ವೇತನ ಆಯೋಗವನ್ನು ರಚಿಸಲಾಗಿದೆ. ಆಯೋಗವು ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರು,
ಅನುದಾನಿತ ಶಿಕ್ಷಣ ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ನೌಕರರು, ಸ್ಥಳೀಯ ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ನೌಕರರು, ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯಗಳ ಬೋಧಕೇತರ
ಸಿಬ್ಬಂದಿಗಳ ಹಾಗೂ ಗೌರವಾನ್ವಿತ ರಾಜ್ಯಪಾಲರ ಸಚಿವಾಲಯ, ವಿಧಾನಮಂಡಲ, ಲೋಕಸೇವಾ ಆಯೋಗ,
ಮಾನ್ಯ ಕರ್ನಾಟಕ ಆಡಳಿತ ನ್ಯಾಯಮಂಡಳಿ, ಲೋಕಾಯುಕ್ತದಲ್ಲಿನ ನೌಕರರ ವೇತನ, ತುಟ್ಟಿ ಭತ್ಯೆ ಹಾಗೂ
ಇತರ ಸೌಲಭ್ಯಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಪರಿಶೀಲಿಸಿ, ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳ ಪರಿಷ್ಕರಣೆ ಹಾಗೂ ನೂತನ ವೇತನ ರಚನೆ ಮಾಡಲು,
ಆಯೋಗಕ್ಕೆ ವಹಿಸಲಾಗಿರುವ ಪರಿಶೀಲನಾರ್ಹ ಅಂಶಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಶಿಫಾರಸ್ಸುಗಳನ್ನು ಸರ್ಕಾರಕ್ಕೆ
ಸಲ್ಲಿಸಬೇಕಾಗಿರುತ್ತದೆ.

ಆಯೋಗಕ್ಕೆ ವಹಿಸಲಾಗಿರುವ ಪರಿಶೀಲನಾರ್ಹ ಅಂಶಗಳ ಕುರಿತು ಸಾರ್ವಜನಿಕರು, ಸೇವಾ ಸಂಘಗಳು
ಹಾಗೂ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರು, ಸಂಘ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಮತ್ತು ಸರ್ಕಾರದ ವಿವಿಧ ಇಲಾಖೆಗಳಿಂದ ಮುಕ್ತ ಸಲಹೆ
ಪಡೆಯುವ ಉದ್ದೇಶವನ್ನು ಗಮನದಲ್ಲಿಟ್ಟುಕೊಂಡು ಆಯೋಗವು ಅಧಿಕೃತ ಜ್ಞಾಪನದಲ್ಲಿ ವಿವಿಧ
ಪ್ರಶ್ನಾವಳಿಗಳನ್ನು ರಚಿಸಿ, ಕರ್ನಾಟಕ ರಾಜ್ಯಪತ್ರದ ವಿಶೇಷ ರಾಜ್ಯ ಪ್ರತಿಕೆಯಲ್ಲಿ ದಿನಾಂಕ: 17.01.2023 ರಂದು
ಪ್ರಕಟಿಸಲಾಗಿರುತ್ತದೆ ಎಂದು ಉಲ್ಲೇಖ 2 ರಲ್ಲಿ ತಿಳಿಸಿದೆ.

ದಿನಾಂಕ: 19.11.2022 ರಂದು ಸರ್ಕಾರದ ಆದೇಶದನ್ವಯ ಸರ್ಕಾರವು ಆಯೋಗಕ್ಕೆ ವಹಿಸಲಾಗಿರುವ ಪರಿಶೀಲನಾರ್ಹ ಅಂಶಗಳಲ್ಲಿ 'ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನ ಮತ್ತು ನಿವೃತ್ತಿ ಸೌಲಭ್ಯಗಳನ್ನು ಪರಿಶೀಲಿಸುವುದು' ಎಂಬ ಅಂಶವು ಇರುತ್ತದೆ. ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರ ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಪಿಂಚಣಿ ಯೋಜನೆಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ, ಈಗಾಗಲೇ ಹಳೆಯ ಪಿಂಚಣಿಯನ್ನು ಮರು ಅನುಷ್ಠಾನಗೊಳಿಸುವ ಬೇಡಿಕೆಯ ಹಿನ್ನೆಲೆಯಲ್ಲಿ ಸದರಿ ವಿಷಯ ಕುರಿತು ಆಯೋಗದ ವರದಿಯಲ್ಲಿ ಚರ್ಚಿಸುವ ಕ್ರಮವನ್ನು ಆಯೋಗವು ಈಗಾಗಲೇ ಕೈಗೊಂಡಿರುತ್ತದೆ.

ಮುಂದುವರೆದು, ಈ ನಿಟ್ಟಿನಲ್ಲಿ, ಆಯೋಗವು ವಿವಿಧ ಪ್ರಶ್ನಾವಳಿಗಳನ್ನು ರಚಿಸಿ, ಪ್ರಶ್ನಾವಳಿ-ಎ ರಲ್ಲಿ ಕ್ರ.ಸಂ.: 32 ರಲ್ಲಿ "ಕಾಲಕಾಲಕ್ಕೆ ತರಲಾದ ಬದಲಾವಣೆಗಳೊಂದಿಗೆ ಕೇಂದ್ರ ಸರ್ಕಾರವು ತನ್ನ ನೌಕರರಿಗೆ ಜಾರಿಗೊಳಿಸಿರುವ ಮಾದರಿಯಲ್ಲಿ ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರವು ತನ್ನ ನೌಕರರಿಗೆ ಎನ್.ಪಿ.ಎಸ್. ಯೋಜನೆಯನ್ನು ಅನುಷ್ಠಾನಗೊಳಿಸಿದೆ. ಈ ಯೋಜನೆಯನ್ನು ಮತ್ತಷ್ಟು ಸರಳೀಕರಣಗೊಳಿಸಲು ಅಥವಾ ಸುಧಾರಣೆಗೆ ಯಾವುದೇ ಸಲಹೆಗಳಿವೆಯೇ?" ಎಂದು ಕೇಳಲಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಸದರಿ ಪ್ರಶ್ನೆಗೆ, ಕರ್ನಾಟಕ ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರಿ N.P.S. ನೌಕರರ ಸಂಘವು ಒಳಗೊಂಡಂತೆ ಒಟ್ಟು 2282 ಉತ್ತರಗಳು ಸ್ವೀಕೃತಗೊಂಡಿವೆ (ಮೂಲ ಪ್ರತಿಗಳನ್ನು ಲಗತ್ತಿಸಿದೆ).

ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರವು ಕರ್ನಾಟಕ ರಾಜ್ಯದಲ್ಲಿ ಪ್ರಸ್ತುತ ಜಾರಿಯಲ್ಲಿರುವ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರ ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಪಿಂಚಣಿ ಯೋಜನೆಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ, ಈಗಾಗಲೇ ಹಳೆಯ ಪಿಂಚಣಿಯನ್ನು ಮರು ಜಾರಿ ಮಾಡಿರುವ ರಾಜ್ಯಗಳಲ್ಲಿ ಈ ಯೋಜನೆಯನ್ನು ಅನುಷ್ಠಾನಗೊಳಿಸಿರುವ ಕುರಿತು ಕೈಗೊಂಡಿರುವ ಕ್ರಮಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಅಧ್ಯಯನ ನಡೆಸಿ ವರದಿ ಸಲ್ಲಿಸಲು ಸರ್ಕಾರದ ಅಪರ ಮುಖ್ಯ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿಗಳ ಅಧ್ಯಕ್ಷತೆಯಲ್ಲಿ ದಿನಾಂಕ: 01.03.2023 ರಂದು ಸಮಿತಿಯನ್ನು ರಚಿಸಲಾಗಿರುತ್ತದೆ ಎಂದು ಉಲ್ಲೇಖ 3 ರಲ್ಲಿ ತಿಳಿಸಲಾಗಿದೆ.

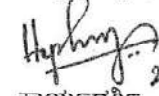
7ನೇ ರಾಜ್ಯ ವೇತನ ಆಯೋಗದಲ್ಲಿ ಸ್ವೀಕೃತವಾದ ಮನವಿಗಳನ್ನು ಪರಿಶೀಲಿಸಿದಾಗ, ಮೇಲ್ಕೋಟಕ್ಕೆ, ಮನವಿ ಪತ್ರಗಳಲ್ಲಿ, ಎನ್.ಪಿ.ಎಸ್. ಯೋಜನೆಯನ್ನು ಸರಳೀಕರಣಗೊಳಿಸಲು ಅಥವಾ ಸುಧಾರಣೆಗೆ ಯಾವುದೇ ಸಲಹೆಗಳನ್ನು ನೀಡದೇ ಒಟ್ಟಾರೆಯಾಗಿ ಈ ಯೋಜನೆಯನ್ನು ರದ್ದುಪಡಿಸಿ ಹಳೆಯ ಪಿಂಚಣಿ ಯೋಜನೆಯನ್ನು ಜಾರಿಗೊಳಿಸುವಂತೆ ಬೇಡಿಕೆಯನ್ನು ಸಲ್ಲಿಸಲಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಆದರೆ, ಈ ಸ್ವೀಕೃತವಾದ ಮನವಿಗಳಲ್ಲಿ ಸಲ್ಲಿಸಲಾದ ಬೇಡಿಕೆಯು 7ನೇ ರಾಜ್ಯ ವೇತನ ಆಯೋಗದ ಪರಿಶೀಲನಾರ್ಹ ಅಂಶಗಳ ವ್ಯಾಪ್ತಿಗೆ ನೇರವಾಗಿ ಬರುವುದಿಲ್ಲವೆಂದು ಗಮನಿಸಬಹುದು.

ಈ ಹಿನ್ನೆಲೆಯಲ್ಲಿ, ಆಯೋಗದಲ್ಲಿ ಸ್ವೀಕೃತಗೊಂಡಿರುವ ಒಟ್ಟು 2282 ಮನವಿಗಳನ್ನು, ಸೂಕ್ತ ಕ್ರಮಕ್ಕಾಗಿ ಆರ್ಥಿಕ ಇಲಾಖೆಗೆ ವರ್ಗಾಯಿಸುವುದು ಸೂಕ್ತವೆಂದು ಆಯೋಗವು ನಿರ್ಧರಿಸಿದೆ. ಆಯೋಗದ ನಿರ್ದೇಶನದಂತೆ, ಸದರಿ ಅಂಶಗಳ ಕುರಿತು ಸ್ವೀಕೃತವಾದ ಎಲ್ಲಾ ಮನವಿಗಳನ್ನು ಈ ಪತ್ರದೊಂದಿಗೆ ಲಗತ್ತಿಸಿ ಕಳುಹಿಸಲು ನಿರ್ದೇಶಿಸಲ್ಪಟ್ಟಿರುತ್ತೇನೆ.

ವಂದನೆಗಳೊಂದಿಗೆ,

ಅಡಕ: ಒಟ್ಟು 2282 ಮನವಿಗಳ ಮೂಲ ಪತ್ರಗಳು.

ತಮ್ಮ ವಿಶ್ವಾಸಿ,

 20/11/2023

ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿ,

7ನೇ ಕರ್ನಾಟಕ ರಾಜ್ಯ ವೇತನ ಆಯೋಗ.

ಅನುಬಂಧ VIII - ಸಿಬ್ಬಂದಿಗಳ ಪಟ್ಟಿ ಸಿಬ್ಬಂದಿಗಳ ಪಟ್ಟಿ

ಸಚಿವಾಲಯ

1. ಶ್ರೀ ಎಸ್ ಶ್ರೀನಿವಾಸ್, ಉಕಾ	11. ಶ್ರೀಮತಿ. ಅಮಿತಾ,ಹಿಸ
2. ಶ್ರೀಮತಿ ಸುಮ, ಉಕಾ	12. ಶ್ರೀಮತಿ.ರೂಪ ಡಿ ರಾವ್,ಹಿಸ
3. ಶ್ರೀಮತಿ ಮನೋರಮ,ಉಕಾ	13. ಶ್ರೀಮತಿ. ಪದ್ಮವತಮ್ಮಕೆ ಎನ್,ಹಿಸ
4. ಶ್ರೀ ಹರೀಶ, ಅಕಾ	14. ಶ್ರೀ ಸಚ್ಚಿದಾನಂದ ಮೂರ್ತಿ,ಹಿಸ
5. ಶ್ರೀ ರಮೇಶ ಟಿ ಎನ್, ಆಕಾ	15. ಶ್ರೀಮತಿ ಶ್ಯಾಮಲತಾ ಕೆ,ಹಿಸ
6. ಶ್ರೀ ತಿರುಮಲೇಶ್ ಸಿ, ಶಾಲ	16. ಶ್ರೀಮತಿ ಚಂದ್ರಾವತಿ,ಸ
7. ಶ್ರೀ ಎಚ್ ಜಿ ಬಸವರಾಜು, ಶಾಲ	17. ಶ್ರೀಮತಿ ರೂಪ, ಸ
8. ಶ್ರೀ ಎಂ ರವೀಂದ್ರಕುಮಾರ, ಸಂಲ	18. ಶ್ರೀಮತಿ ಯಾದವಿ ಚಿನ್ನಿಕಟ್ಟಿ, ಶೀಘ್ರಲಿಪಿಗಾರರು
9. ಶ್ರೀ ಸತ್ಯನಾರಾಯಣ ಎಸ್, ಲೆಅ	
10. ಶ್ರೀ ಗಂಗಪ್ಪ ಹಾನಗಲ್ ಹಿಸ	

ಸಮಾಲೋಚಕರು

1. ಶ್ರೀ ಕೆ ಆರ್ ರಾಮದುರ್ಗ
2. ಶ್ರೀ ಕೆ ಎಸ್ ಗೋಪಾಲಕೃಷ್ಣ
3. ಶ್ರೀ ಎಲ್ ಸಿ ವೀರೇಶ್
4. ಶ್ರೀ ಸಂಗಮೇಶ್ ಸುಲೇಗಾವ್
5. ಶ್ರೀ ಎಮ್ ಜೆ ಖಾನ್

ಸಹಾಯಕ ಸಿಬ್ಬಂದಿ

1. ಶ್ರೀಮತಿ ಗೀತ ಸಿ, ಹಿಪ್ರೋ	9. ಶ್ರೀಮತಿ ಜಾನಕಿ ಸಿ, ದಲಾಯತ್
2. ಶ್ರೀಮತಿ ಶ್ವೇತ ಕೆ,ಕಿಪ್ರೋ	10. ಶ್ರೀ ಹರ್ಷಿತ್ ರಾಜು ಯು, ದಲಾಯತ್
3. ಶ್ರೀಮತಿ ಸುಚಿತ್ರಾ, ಆಸ	11. ಶ್ರೀ ಚಂದ್ರಶೇಖರ್, ದಲಾಯತ್
4. ಶ್ರೀಲಿಂಗರಾಜುವಮ್, ಸ	12. ಶ್ರೀ ವೆಂಕಟೇಶ್ ಕೆ, ದಲಾಯತ್
5. ಕು.ಕಾವ್ಯ ಕೆ, ದನನಿ	13. ಶ್ರೀ ಉದಯ್ ಟಿ, ವಾಚಾ
6. ಕು. ಕೀರ್ತಿ, ದನನಿ	14. ಶ್ರೀ ಅಂಜೀ ಸಿ ಎನ್, ವಾಚಾ
7. ಶ್ರೀಮತಿ ಲಕ್ಷ್ಮಿದೇವಿ ಹೆಚ್, ದನನಿ	15. ಶ್ರೀ ವಿಜಯ ಕುಮಾರ್ ಪಿ, ವಾಚಾ
8. ಶ್ರೀಮತಿ ಗೀತಾ ಹೆಚ್, ದಲಾಯತ್	16. ಶ್ರೀ ಪ್ರಸಾದ್ ಡಿ, ವಾಚಾ

Annexure VIII - List of Staff**List of Staff****Secretariat**

1. Shri S Srinivas, DS	10. Shri Gangappa Hangal, Sr Assistant
2. Smt Suma, DS	11. Smt. Amitha, Sr Assistant
3. Smt Manorama, DS	12. Smt. Roopa D Rao, Sr Assistant
4. Shri Harish, US	13. Smt. Padmavathamma K N, SrAssistant
5. Shri Ramesh T N, PS	14. Shri Sacchidananda Murthy, Sr Assistant
6. Shri Thirumalesh C, SO	15. Smt Shyamalatha K, Sr Assistant
7. Shri H. G. Basavaraju, SO	16. Smt Chandravathi, Assistant
8. Shri M Ravindrakumar, Research Officer	17. Smt Roopa, Assistant
9. Shri Satya Narayana S, Accounts Superintendent	18. Smt Yadavi Chinnikatti, Stenographer

Consultants

1. Shri K R Ramdhurg
2. Shri K S Gopal Krishna
3. Shri L C Veeresh
4. Shri Sangamesh Sulegov
5. Shri M J Khan

Supporting Staff

1. Smt Geetha C, Sr Programmer	9. Smt Janaki C, Attender
2. Smt Shwetha K, Jr Programmer	10. Shri Harshith Raju U, Attender
3. Smt Suchitra, PA	11. Shir Chandrashekar, Attender
4. Shri Lingaraju M, Assistant	12. Shri Venkatesh K, Attender
5. Ms Kavya K, DEO	13. Shri Uday T, Driver
6. Ms Kerthi, DEO	14. Shri Anji C N, Driver
7. Smt Lakshmi Devi H, DEO	15. Shri Vijay Kumar P, Driver
8. Smt Geetha H, Attender	16. Shri Prasad D, Driver

ಕೃತಜ್ಞತೆಗಳು

7ನೇ ರಾಜ್ಯ ವೇತನ ಆಯೋಗದ ವರದಿಯನ್ನು ತಯಾರಿಸಲು ಭಾಗವಹಿಸಿದ ಎಲ್ಲರು ತಮ್ಮ ಮಹತ್ವಪೂರ್ಣ ಶ್ರಮದೊಂದಿಗೆ ತಂಡವಾಗಿ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸಿರುತ್ತಾರೆ. ತಂಡದ ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬರ ಕೊಡುಗೆಯನ್ನು ಇಲ್ಲಿ ಪಟ್ಟಿ ಮಾಡುವುದು ನನಗೆ ಕಷ್ಟವಾಗಿದ್ದರೂ, ಕೆಲವು ವಿಶೇಷ ಕೃತಜ್ಞತೆಗಳು ಅವಶ್ಯವಾಗಿದೆ.

ಆಯೋಗದ ಸದಸ್ಯರಾದ ಶ್ರೀ ಪಿ ಬಿ ರಾಮಮೂರ್ತಿ ಮತ್ತು ಶ್ರೀ ಶ್ರೀಕಾಂತ್ ಬಿ ವನಹಳ್ಳಿ ಅವರು ಆಯೋಗದ ಕಾರ್ಯಕ್ಕೆ ಅಚಲವಾಗಿ ತಮ್ಮ ಸಮಯವನ್ನು ಮೀಸಲಿಟ್ಟಿದ್ದು, ಆಯೋಗದ ಎಲ್ಲಾ ಸಭೆಗಳಲ್ಲಿ ಮತ್ತು ಚರ್ಚೆಗಳಲ್ಲೂ ಸಹ ಸಕ್ರಿಯವಾಗಿ ಭಾಗವಹಿಸಿದ್ದರು. ಅವರ ರಾಜ್ಯ ಆಡಳಿತದಲ್ಲಿನ ಅಪಾರ ಜ್ಞಾನ ಮತ್ತು ಅನುಭವವನ್ನು ಆಯೋಗವು ಸದುಪಯೋಗಪಡಿಸಿಕೊಂಡಿತು. ವಿಶೇಷವಾಗಿ, ಶ್ರೀ ವನಹಳ್ಳಿ ಅವರ ರಾಜ್ಯ ಹಣಕಾಸು ಮತ್ತು ಲೆಕ್ಕಪತ್ರ ಇಲಾಖೆಯಲ್ಲಿನ ಅಗಾಧ ಅನುಭವವು ಪ್ರಸ್ತುತ ರಾಜ್ಯ ವೇತನ ರಚನೆಯಿಂದ ಕೇಂದ್ರ ವೇತನ ರಚನೆಯನ್ನು ಅಳವಡಿಸಿಕೊಳ್ಳುವ ವಿಷಯಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಕೆಲವು ಕ್ಲಿಷ್ಟ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಅಂತಿಮಗೊಳಿಸುವಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚಿನ ನೆರವಾಗಿರುತ್ತದೆ.

ಆಯೋಗದ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿಯಾಗಿ ಶ್ರೀಮತಿ ಹೆಪ್ಪಿಬಾ ರಾಣಿ ಕೊರ್ಲಪಾಟಿ ಅವರು ಆಯೋಗದ ಸಚಿವಾಲಯವನ್ನು ಸಮರ್ಥವಾಗಿ ಮುನ್ನಡೆಸಿ, ಆಡಳಿತಾತ್ಮಕ ಮತ್ತು ವ್ಯವಸ್ಥಾಪನ ವಿಷಯಗಳನ್ನು ಬಹಳ ಆತ್ಮವಿಶ್ವಾಸದಿಂದ ಮತ್ತು ಜಾಣ್ಮೆಯಿಂದ ನಿರ್ವಹಿಸಿದರು. ಹೆಚ್ಚಿನ ಕರ್ತವ್ಯ ಪ್ರಜ್ಞೆ ಮತ್ತು ಪ್ರಾಮಾಣಿಕತೆಯಿಂದ ತಮ್ಮ ಅಧಿಕೃತ ಜವಾಬ್ದಾರಿಗಳನ್ನು ನಿರ್ವಹಣೆ ಮಾಡುತ್ತಿರುವ ಯುವ ಅಧಿಕಾರಿಯಾಗಿರುವ ಇವರು, ಮನಃಪೂರ್ವಕವಾಗಿ ವರದಿಯನ್ನು ಒಟ್ಟುಗೂಡಿಸುವ ಮತ್ತು ಹೊರತರುವ ಜವಾಬ್ದಾರಿಯನ್ನು ತೆಗೆದುಕೊಂಡಿರುತ್ತಾರೆ.

ರಾಜ್ಯ ಹಣಕಾಸು ಇಲಾಖೆಯ ಸಮಾಲೋಚಕರಾಗಿರುವುದಲ್ಲದೆ ಹಿಂದಿನ ವೇತನ ಆಯೋಗಗಳಲ್ಲಿಯೂ ಪರಿಣಿತರಾಗಿ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸಿರುವ ಶ್ರೀ ಕೆ ಎಸ್ ಗೋಪಾಲ ಕೃಷ್ಣ ಮತ್ತು ಶ್ರೀ ಕೆ ಆರ್ ರಾಮದುರ್ಗ ರವರು ವರದಿಯ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಣೆಯಲ್ಲಿ ಅಸಾಧಾರಣ ಪಾತ್ರ ನಿರ್ವಹಿಸಿರುತ್ತಾರೆ. ಸಲಹೆಗಾರರಾದ ಶ್ರೀ ಎಲ್ ಸಿ ವೀರೇಶ್ ಮತ್ತು ಶ್ರೀ ಸಂಗಮೇಶ್ ಸುಲೇಗಾಂವ್ ರವರು ಸಂಶೋಧನಾ ಕಾರ್ಯದಲ್ಲಿ ತೊಡಗಿಕೊಂಡಿದ್ದು, ವಿಶೇಷವಾಗಿ ಶ್ರೀ ಸಂಗಮೇಶ್ ಅವರು ಅತ್ಯಂತ ಪರಿಶ್ರಮ ಮತ್ತು ಪ್ರಾಮಾಣಿಕತೆಯಿಂದ ಕೆಲಸ ನಿರ್ವಹಿಸಿರುತ್ತಾರೆ. ಶ್ರೀ ಎಮ್ ಜೆ ಖಾನ್ ರವರು ವಿಶೇಷಾಧಿಕಾರಿಯಾಗಿ ಆಯೋಗದ ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಸಂಪರ್ಕ ಮತ್ತು ಸಮನ್ವಯ ಅಧಿಕಾರಿಯಾಗಿ ಸಮರ್ಥವಾಗಿ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸಿರುತ್ತಾರೆ.

ಆಯೋಗದಲ್ಲಿ ನಡೆದ ಚರ್ಚೆಗಳ ದಾಖಲೆಗಳನ್ನು ನಿರ್ವಹಿಸಿದವರು, ಕಂಪ್ಯೂಟರ್‌ಗಳಲ್ಲಿ ದತ್ತಾಂಶವನ್ನು ನಮೂದಿಸಿದ, ವಿವಿಧ ಇಲಾಖೆಗಳೊಂದಿಗೆ ಮತ್ತು ನೌಕರ ಸಂಘಗಳೊಂದಿಗೆ ನಡೆದ ಸಭೆಗಳನ್ನು ವ್ಯವಸ್ಥಿತವಾಗಿ ನಡೆಸಿದ, ಕಛೇರಿ ಮತ್ತು ವಾಹನಗಳನ್ನು ನೋಡಿಕೊಂಡ ಎಲ್ಲಾ ಇತರೆ ಸಹಾಯಕ ಸಿಬ್ಬಂದಿ ವರ್ಗದವರಿಗೆ ಆಯೋಗವು ತುಂಬಾ ಋಣಿಯಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಸರ್ಕಾರಿ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ಅತಿ ಕಡಿಮೆ ಸಮಯದಲ್ಲಿ ಕಛೇರಿಯನ್ನು ಸಂಪೂರ್ಣವಾಗಿ ವ್ಯವಸ್ಥಿತಗೊಳಿಸುವುದು ಮತ್ತು ಹೆಚ್ಚು ದಕ್ಷತೆಯಿಂದ ನಿರ್ವಹಿಸುವುದು ಸುಲಭಸಾಧ್ಯವಲ್ಲ. ಸಹಾಯಕ ಸಿಬ್ಬಂದಿಗಳಲ್ಲಿ ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬರ ಕೊಡುಗೆಯನ್ನು ಪಟ್ಟಿ ಮಾಡುವುದು ಕಷ್ಟವಾಗಿದ್ದು, ಆದಾಗ್ಯೂ, ವಿಶೇಷವಾಗಿ, ಹಿರಿಯ ಮತ್ತು ಕಿರಿಯ ಪ್ರೋಗ್ರಾಮರ್‌ಗಳಾದ ಶ್ರೀಮತಿ ಗೀತ ಸಿ ಮತ್ತು ಶ್ರೀಮತಿ ಶ್ವೇತ ಕೆ ಕಛೇರಿಗೆ ಅಗತ್ಯ ಮಾಹಿತಿ ತಂತ್ರಜ್ಞಾನ

ಮತ್ತು ಕಂಪ್ಯೂಟರ್ ಸಹಾಯವನ್ನು ಒದಗಿಸಿದ ಇವರುಗಳ ಅಸಾಧಾರಣ ಕೆಲಸವನ್ನು ಗುರುತಿಸುವುದು ಅವಶ್ಯ ಮತ್ತು ಅದೇ ರೀತಿ ಶ್ರೀ ಲಿಂಗರಾಜು ಎಮ್, ಸಹಾಯಕರು, ಇವರು ಸಹ ಕಛೇರಿ ಆವರಣ ನಿರ್ವಹಣೆ ಮತ್ತು ಭದ್ರತೆಯನ್ನು ಬಹುತೇಕ ಒಬ್ಬರೇ ನಿರ್ವಹಿಸಿರುವುದನ್ನು ಗುರುತಿಸುವುದು ಅವಶ್ಯವಾಗಿದೆ.

ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರ, ವಿಶೇಷವಾಗಿ, ರಾಜ್ಯ ಆರ್ಥಿಕ ಇಲಾಖೆಯು, ಆಯೋಗವು ಸರಾಗವಾಗಿ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸಲು ಅನುಕೂಲ ಮಾಡಿಕೊಟ್ಟಿದೆ ಮತ್ತು ಇದಕ್ಕಾಗಿ ವಿಶೇಷವಾಗಿ ಶ್ರೀ ಐ ಎಸ್ ಎನ್ ಪ್ರಸಾದ್ ಮತ್ತು ಶ್ರೀ ಎಲ್ ಕೆ ಅತೀಕ್, ಅನುಕ್ರಮವಾಗಿ ಹಿಂದಿನ ಮತ್ತು ಪ್ರಸ್ತುತ ರಾಜ್ಯ ಹಣಕಾಸು ಇಲಾಖೆಯ ಅಪರ ಮುಖ್ಯ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿಗಳು, ಅಲ್ಲದೆ, ಆರ್ಥಿಕ ಇಲಾಖೆಯ ಇಬ್ಬರು ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿಗಳಾದ ಡಾ. ಏಕರೂಪ್ ಕೌರ್ ಮತ್ತು ಡಾ. ಪಿ ಸಿ ಜಾಫರ್ ಅವರಿಗೆ ಮತ್ತು ಅವರ ಕಿರಿಯ ಅಧಿಕಾರಿಗಳು ಮತ್ತು ಅಧೀನ ಅಧಿಕಾರಿಗಳು ಅಗತ್ಯವಿರುವಾಗೆಲ್ಲ ಸಿದ್ಧ ಸಹಾಯವನ್ನು ನೀಡಿರುವುದಕ್ಕಾಗಿ ಧನ್ಯವಾದಗಳು.

ತಮ್ಮ ಅಮೂಲ್ಯವಾದ ಸಮಯವನ್ನು ನೀಡಿದ ಶ್ರೀಮತಿ ಮೀನಾ ಅಗರವಾಲ್, ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿಗಳು, 7ನೇ ಕೇಂದ್ರ ವೇತನ ಆಯೋಗ, ಮತ್ತು ಕರ್ನಾಟಕ ಕೇಡರ್‌ನ ನಿವೃತ್ತ ಹಿರಿಯ ಅಧಿಕಾರಿಗಳಾದ ಡಾ. ಎ ರವೀಂದ್ರ, ಶ್ರೀ ಎಮ್ ಆರ್ ಶ್ರೀನಿವಾಸ ಮೂರ್ತಿ, ಶ್ರೀ ಜಿ ಗುರುಚರಣ್, ಶ್ರೀ ಡಿ ಎನ್ ನರಸಿಂಹರಾಜು, ಡಾ. ಹೆಚ್ ಶಶಿಧರ್, ಇವರೊಂದಿಗಿನ ಚರ್ಚೆಗಳಿಂದ ಆಯೋಗಕ್ಕೆ ಅಪಾರವಾದ ಸದುಪಯೋಗವಾಯಿತು. ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಆಡಳಿತಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಸಮಕಾಲೀನ ವಿಷಯಗಳ ಕುರಿತು ಅವರ ಅಭಿಪ್ರಾಯಗಳನ್ನು ಪಡೆಯಲು ಆಯೋಗವು, ಶ್ರೀ ಟಿ ಎಂ ವಿಜಯಭಾಸ್ಕರ್, ಅಧ್ಯಕ್ಷರು, ಕರ್ನಾಟಕ ಆಡಳಿತ ಸುಧಾರಣೆ ಆಯೋಗ-2 ಮತ್ತು ಹಿರಿಯ ಸರ್ಕಾರಿ ಅಧಿಕಾರಿಗಳಾದ ಡಾ. ಶಾಲಿನಿ ರಜನೀಶ್ ಮತ್ತು ಶ್ರೀಮತಿ ವಿ ಮಂಜುಳಾ ಅವರೊಂದಿಗೆ ಸಂವಹನ ನಡೆಸಲಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಅಲ್ಲದೆ ಆಯೋಗವು, ಸರ್ಕಾರೇತರ ವಲಯದಲ್ಲಿನ ತಜ್ಞರಾದ ಡಾ. ಆರ್ ಬಾಲಸುಬ್ರಮಣಿಯಮ್, ಪ್ರೊ. ಗಾಯತ್ರಿ ಕೆ, ಶ್ರೀ ಚಂದನ್ ಗೌಡ, ಡಾ. ಸಜೀವ್ ಮಾಧವನ್ ಮತ್ತು ಶ್ರೀ ವೆಂಕಟೇಶ ರಾಘವೇಂದ್ರ ಇವರೊಂದಿಗೂ ಸಹ ಸಂವಹನ ನಡೆಸಿರುತ್ತದೆ. ಡಾ. ಮೊಹಮದ್ ಸಲೀಮ್ ಪಿ ಕೆ, ಪಬ್ಲಿಕ್ ಅಫೇರ್ಸ್ ಸೆಂಟರ್ ಮತ್ತು ಶ್ರೀಮತಿ ಆರ್ಯ ನಂಬೂದರಿಪಾಡ್ ರವರು ತಮ್ಮ ಅಮೂಲ್ಯವಾದ ನೆರವನ್ನು ಒದಗಿಸಿರುತ್ತಾರೆ.

ಅಂತಿಮವಾಗಿ, ನಾವು ವಿಸ್ತೃತವಾಗಿ ವಿತರಿಸಿದ ಪ್ರಶ್ನಾವಳಿಗಳಿಗೆ ಸ್ಪಂದಿಸಿ ನೌಕರರ ಸಂಘಗಳು ನೀಡಿದ ಸಹಕಾರಕ್ಕಾಗಿ, ಆಯೋಗದ ಮುಂದೆ ಅವರ ಬೇಡಿಕೆ ಮತ್ತು ಸಲಹೆಗಳನ್ನು ಸಲ್ಲಿಸಿರುವುದಕ್ಕಾಗಿ ಮತ್ತು ಆಯೋಗ ಮತ್ತು ಅದರ ಸಂಶೋಧನಾ ತಂಡದೊಂದಿಗಿನ ಚರ್ಚೆಯಲ್ಲಿ ಸಕ್ರಿಯವಾಗಿ ಪಾಲ್ಗೊಂಡಿದ್ದಕ್ಕಾಗಿ ಆಯೋಗವು ಮೆಚ್ಚುಗೆಯನ್ನು ವ್ಯಕ್ತಪಡಿಸಲೇಬೇಕು. ಅವರ ತಯಾರಿಕೆಯ ನಿಖರತೆಯು ಆಯೋಗಕ್ಕೆ ಗಮನಾರ್ಹವಾಗಿ ಸಹಾಯವಾಗಿರುತ್ತದೆ.

**ಸುಧಾಕರ್ ರಾವ್
ಅಧ್ಯಕ್ಷರು**

ACKNOWLEDGEMENTS

Needless to say, as with any report of this nature, the report of the 7th SPC has been prepared with a great deal of teamwork and all-round contribution of all those associated with its compilation. While it is difficult for me to list the contribution of each and every member of the team, some special acknowledgements are nevertheless due.

Commission Members Shri P B Ramamurthy and Shri Shrikant B Vanahalli were unstinting in devoting their time to the work of the Commission and were available at all times and days to attend its meetings and participate in its deliberations. The Commission benefited immensely from their knowledge of and experience in State Administration. In particular, Shri Vanahalli's enormous experience in the State Finance and Accounts Departments was of great assistance in finalizing some complex issues relating to the subject of migration from the present State Pay Structure to that of the Centre.

The Secretariat of the Commission was ably led by Smt Hephsiba Rani Korlapati, who as Secretary of the Commission handled the administrative and logistical matters with great aplomb and ease. A young serving officer with a great sense of duty and sincerity in the discharge of her official responsibilities, she also undertook the task of putting together and bringing out the report, most willingly.

In the actual preparation of the groundwork for the report, the role played by Shri K S Gopal Krishna and Shri K R Ramdhurg, consultants and veterans not only of the State Finance Department but also previous pay commissions, was exceptional. Shri L C Veeresh and Shri Sangamesh Sulegov, consultants pitched in with research work, particularly the latter who was extremely industrious and prompt in his work. Shri M J Khan, special officer handled the public relations and coordination work of the Commission very competently.

To the other supporting staff, who maintained the record of discussions, entered data into the computers, took care of the arrangements for the meetings with different departments and employee associations, maintained the upkeep of the office and the vehicles and so on, the Commission owes a great deal. In a governmental system, it is not easy to set up a full-fledged office in a short time and more so to run it efficiently. While it is difficult to list the contribution of individuals from among the supporting staff, it is necessary however to recognize the exceptional work done by Smt Geetha C and Smt Shwetha K senior and junior programmers who provided the required IT and computer support to the office and also Shri Lingaraju M,

attendant who almost single-handedly took care of the security and maintenance of the office premises.

The State Government, especially the State Finance Department facilitated the smooth functioning of the Commission and here thanks are especially due to Shri I S N Prasad and Shri L K Atheeq the former and the present Additional Chief Secretaries, Finance Department respectively and also Dr Ekroop Caur and Dr P C Jaffer both Secretaries in Finance Department and their junior officers and subordinate staff for their ready assistance whenever required.

The Commission benefitted a great deal from its discussions with Smt Meena Agarwal, Secretary, 7th CPC, and senior retired officers of Karnataka cadre, namely, Dr A Ravindra, Shri M R Sreenivasa Murthy, Shri G Gurucharan, Shri D N Narasimha Raju, Dr H Shashidhar who gave their valuable time to the Commission generously. The Commission also interacted with Shri T M Vijay Bhaskar, Chairman of the Karnataka Administrative Reforms Commission-2 and senior government officials, Dr Shalini Rajneesh and Smt V Manjula, among others to get their views on contemporary issues pertaining to administration in general. The Commission also engaged with experts from the non-governmental sector, namely, Dr R Balasubramaniam, Professor Gayithri K, Shri Chandan Gowda, Dr Sajiv Madhavan and Shri Venkatesh Raghavendra. Dr Mohamed Saalim P K of Public Affairs Centre and Smt Arya Namboothiripad provided valuable editorial assistance.

Finally, I must convey my appreciation to the Commission for the contribution made by the employees' associations in responding in detail to the questionnaire that we had circulated, making presentations on their demands and suggestions before the Commission and participating actively in the discussions with the Commission and its research team. The Commission was helped to a significant extent by the meticulousness of their preparation.

Sudhakar Rao
Chairman