"ഭരണഭാഷ- മാതൃഭാഷ"

കേരളം സർക്കാർ

പൊതുവിദ്യാഭ്യാസ (ജെ.ആർ.) വകുപ്പ്

നമ്പർ.GE-JR1/554/2026-G.EDN 23-09-2026,തിരുവനന്തപുരം

സ്പെഷ്യൽ സെക്രട്ടറി

അഡ്വക്കേറ്റ് ജനറൽ,

എറണാകുളം.

സർ,

വിഷയം:- പൊ.വി.വ - എയ്ഡഡ് സ്കൂളുകളിലെ ഭിന്നശേഷി നിയമനം - അപ്പോയിന്റ്മെന്റ് മാനേജ്മെന്റ് സംവിധാനം - പൊതുവിദ്യാഭ്യാസ ഡയറക്ടറുടെ പ്രൊപ്പോസൽ - സംബന്ധിച്ച്.

സൂചന:- 1) 01/09/2026 തീയതിയിലെ പൊതുവിദ്യാഭ്യാസ ഡയറക്ടറുടെ DGE/15045/2026-H2 നമ്പർ റിപ്പോർട്ട്.

2) 17/09/2026 തീയതിയിലെ ഇതേ നമ്പർ സർക്കാർ കത്ത്.

സൂചനയിലേക്ക് ശ്രദ്ധ ക്ഷണിക്കുന്നു. എയ്ഡഡ് സ്കൂളുകളിൽ ഭിന്നശേഷി നിയമനം നടത്തുന്നതുമായി ബന്ധപ്പെട്ട് പൊതുവിദ്യാഭ്യാസ ഡയറക്ടർ സമർപ്പിച്ച സൂചന (1) പ്രൊപ്പോസൽ സൂചന (2) പ്രകാരം ലഭ്യമാക്കിയിരുന്നു. എന്നാൽ ആയതിൽ ഉൾപ്പെടുത്തിയ അനുബന്ധ രേഖകളിൽ മാറ്റം വരുത്തേണ്ടതായി ശ്രദ്ധയിൽപ്പെട്ടതിൻപ്രകാരം പ്രസ്തുത പ്രൊപ്പോസലിന്റെയും മാറ്റിയ ഉള്ളടക്കത്തിന്റെയും പകർപ്പ് സുപ്രീം കോടതിയുടെ അംഗീകാരം ലഭ്യമാക്കുന്നതിനായി ഇതോടൊപ്പം അയക്കുന്നു.

വിശ്വസ്തതയോടെ,
ജയകുമാർ സി എസ്
ജോയിന്റ് സെക്രട്ടറി
സ്പെഷ്യൽ സെക്രട്ടറിയ്ക്കുവേണ്ടി

അംഗീകാരത്തോടെ

Digitally signed by
Johndas D
Date: 23-09-2026
12:23:55

സെക്ഷൻ ഓഫീസർ.

"ഭരണഭാഷ - മാതൃഭാഷ"

NO TO DRUGS

നം:-DGE/15045/2026-H2 പൊതുവിദ്യാഭ്യാസ ഡയറക്ടറുടെ കാര്യാലയം,
തിരുവനന്തപുരം.
തീയതി : 01-09-2026

റിപ്പോർട്ട്

വിഷയം:- പൊതുവിദ്യാഭ്യാസം -കേരളത്തിലെ എയ്ഡഡ് സ്കൂളുകളിലെ ഭിന്നശേഷിക്കാർക്കുള്ള (RPwD) സംവരണം, നിയമനം, ബാക്ക്ലോഗ് നിർണ്ണയം, റോസ്റ്റർ പരിപാലനം എന്നിവയ്ക്കായി നിർദ്ദേശിക്കുന്ന **ജില്ലാതല ഡിജിറ്റൽ റോസ്റ്റർ - അപ്പോയിന്റ്മെന്റ് മാനേജ്മെന്റ്** സംവിധാനം- പ്രൊപോസൽ സമർപ്പിക്കുന്നത്- സംബന്ധിച്ച്

സൂചന :- ബഹു. പൊതുവിദ്യാഭ്യാസ സെക്രട്ടറിയുടെ നിർദ്ദേശം

*****

1. ആമുഖം

കേരളത്തിലെ എയ്ഡഡ് സ്കൂളുകളിലെ ഭിന്നശേഷിക്കാർക്കുള്ള സംവരണ നിയമനവുമായി ബന്ധപ്പെട്ട് വിവിധ ഘട്ടങ്ങളിലായി ഉണ്ടായിട്ടുള്ള നിയമപരവും ഭരണപരവുമായ നടപടികളുടെ ഫലമായി, പഴയ നിയമനങ്ങൾ, നിലവിലെ നിയമനങ്ങൾ, ബാക്ക്ലോഗ്, ക്രമീകരിക്കേണ്ട നിയമനങ്ങൾ , ഭാവിയിലെ ഒഴിവുകൾ എന്നിവ ഏകോപിതമായി നിരീക്ഷിക്കുകയും നിയമാനുസൃതമായ സംവരണാവകാശം ഉറപ്പാക്കുകയും ചെയ്യുന്ന ഒരു ഏകീകൃത സംവിധാനം ആവശ്യമായി വന്നിട്ടുണ്ട്. നിലവിലെ സംവിധാനത്തിൽ ഒഴിവുകളുടെ എണ്ണം തിട്ടപ്പെടുത്തുന്നതിലും , മാനേജ്മെന്റ് അടിസ്ഥാനത്തിലുള്ള ബാധ്യത, ഭിന്നശേഷി വിഭാഗം തിരിച്ചുള്ള കുറവ്, മുൻകാല നിയമനങ്ങളുടെ റോസ്റ്റർ പോയിന്റുമായുള്ള ബന്ധം തുടങ്ങിയവ ഏകോപിതമായി പരിശോധിക്കുന്നതിന് പ്രയാസങ്ങളുണ്ട്.

ഈ സാഹചര്യത്തിൽ, 07.02.1996 മുതൽ നടത്തിയിട്ടുള്ള നിയമനങ്ങളും , ഭാവിയിൽ ഉണ്ടാകുന്ന എല്ലാ ഒഴിവുകളും ഉൾപ്പെടുത്തി, ജില്ലയും തസ്തികയുടെ കാറ്റഗറിയും അടിസ്ഥാനമാക്കി 100-പോയിന്റ് റോസ്റ്റർ, മാനേജ്മെന്റ് അടിസ്ഥാനത്തിലുള്ള വ്യക്തിഗത റോസ്റ്റർ, ഉദ്യോഗാർഥി-റോസ്റ്റർ പോയിന്റ് ബന്ധം, ബാക്ക്ലോഗ് നിർണ്ണയം, ഭാവി ഒഴിവുകളുടെ സ്വയമേവയുള്ള പ്രോസസ്സിംഗ് എന്നിവ ഉൾക്കൊള്ളുന്ന ഒരു ഡിജിറ്റൽ ആട്ടോമയിസ്ഡ് സംവിധാനം നടപ്പാക്കുന്നതിനും , ഭിന്നശേഷി സംവരണം പ്രകാരം നിയമിതരാകുന്ന അധ്യാപകരുടെ Functionility and Suitability എന്നിവ പുനർനിർണയിക്കുന്നതിന് സാമൂഹ്യ നീതി വകുപ്പിലേക്ക് ശുപാർശ സമർപ്പിക്കുന്നതിന്റെയും ഭാഗമായിട്ടാണ് ഈ റിപ്പോർട്ട് സമർപ്പിക്കുന്നത്.

2. നിലവിലുള്ള നിയമപരവും ഭരണപരവുമായ പശ്ചാത്തലം:

G.O.(P) No.18/2018/SJD തീയതി 18.11.2018 പ്രകാരം എയ്ഡഡ് സ്കൂളുകളിലും എയ്ഡഡ് കോളേജുകളിലും ഭിന്നശേഷിക്കാർക്കുള്ള സംവരണം നടപ്പാക്കുന്നതിനുള്ള നടപടികൾ സ്വീകരിക്കുകയും, 07.02.1996 മുതൽ 18.04.2017 വരെ 3% സംവരണവും 19.04.2017 മുതൽ 4% സംവരണവും പ്രാബല്യത്തിൽ വരികയും ബാക്ക് ലോഗ് ഉൾപ്പടെ നിയമിക്കേണ്ടതുമുണ്ട്. G.O.(Ms) No.111/2022/G.Edn. തീയതി 25.06.2022 പ്രകാരം ഇപ്പോൾ ബാക്ക് ലോഗ് കണ്ടെത്തി നിയമനങ്ങൾ നടത്തികൊണ്ടിരിക്കുന്നു. എന്നാൽ ഇപ്പോൾ സ്വീകരിക്കുന്ന രീതിയുമായി ബന്ധപ്പെട്ട് വിവിധ കോണില് നിന്നും പരാതികൾ ഉയർന്നു വരുന്നു. ഈ പശ്ചാത്തലത്തിൽ മുൻകാല ഒഴിവുകളിൽ ഉണ്ടായിരിക്കേണ്ട സംവരണ വിഹിതം കൃത്യമായി കണ്ടെത്തി, ബാക്ക്ലോഗ് പരിഹരിക്കുന്ന

രീതിയാണ് പ്രമേയത്തിൽ സ്വീകരിച്ചിരിക്കുന്നത്.

G.O.(Ms) No.111/2022/G.Edn. തീയതി 25.06.2022 പ്രകാരം, തിരിച്ചറിഞ്ഞ ബാക്ക്‌ലോഗ് ഒഴിവുകൾ നികത്തുന്നതിനായി മാനേജർമാർ Employment Officer/Employment Exchange-നെ സമീപിച്ച് യോഗ്യരായ ഭിന്നശേഷി വിഭാഗക്കാരുടെ പട്ടിക ലഭ്യമാക്കി നിയമനം നടത്തിയിരുന്നു. ബഹു. സുപ്രീം കോടതിയുടെ നിർദേശാനുസരണം , 28.06.2025 മുതൽ District Level Committee മുഖേന ഭിന്നശേഷി സംവരണ ശുപാർശ നൽകുന്ന രീതിയാണ് ഇപ്പോൾ നടന്നുവരുന്നത്.

3. നിലവിലെ സംവിധാനത്തിൽ കണ്ടെത്തിയ പ്രധാന പ്രശ്നങ്ങൾ

1. വളരെ കുറച്ച് തസ്തികകൾ മാത്രമുള്ള മാനേജ്മെന്റുകൾക്ക്, സംവരണ ഒഴിവ് നിർണ്ണയിക്കുമ്പോൾ, ചില സാഹചര്യങ്ങളിൽ 100 ശതമാനത്തിനടുത്ത് ഒഴിവുകൾ വരെ ഭിന്നശേഷി സംവരണത്തിന്റെ പരിധിയിൽപ്പെടുന്നു. പ്രസ്തുത മാനേജ്മെന്റിന്റെ നിയമനങ്ങളിൽ സംവരണത്തിന്റെ പ്രായോഗിക ഭാരം വളരെ കൂടുതലാകുന്ന സാഹചര്യം.
2. അധ്യാപക തസ്തികയിലേക്ക് നിയമനം നടത്തുമ്പോൾ ബന്ധപ്പെട്ട തസ്തികയുടെ അടിസ്ഥാന ചുമതലകൾ സുരക്ഷിതമായി നിർവഹിക്കുന്നതിനുള്ള പ്രവർത്തനക്ഷമത (functional suitability) സംബന്ധിച്ച ഏകീകൃത പരിശോധനാ സംവിധാനം നിലവിലില്ല.
3. മിനിമം 40% disability ഉള്ളവർക്കാണ് നിലവിൽ സംവരണം അനുവദിച്ചിരിക്കുന്നത് . എന്നാൽ അധ്യാപക തസ്തികകളിൽ നിയമിക്കപ്പെടുമ്പോൾ പരമാവതി അവശത എത്ര ശതമാനം വരെ ആകാമെന്ന് പരിഗണിക്കപ്പെടുന്നില്ല.
4. ഒന്ന് മുതൽ 12 വരെയുള്ള ക്ലാസ്സുകളാണ് പൊതുവിദ്യാഭ്യാസ വകുപ്പില് ഉള്ളത്. അതായത് 5 മുതൽ 17 വയസ് വരെ പ്രായമുള്ള കുട്ടികളുമായി ഇടപെടൽ നടത്തേണ്ട അധ്യാപകർ Mental Illness , Multiple Disability തുടങ്ങിയ കാറ്റഗറികളിൽ നിന്നുപോലും നിയമിതരാകുന്നു.
5. ഇപ്പോഴും എല്ലാ മാനേജ്മെന്റുകളും അവരവരുടെ റോസ്റ്റർ സമർപ്പിച്ചിട്ടില്ല. കുറച്ച് മാനേജ്മെന്റ് മാത്രം സംവരണത്തിന്റെ ഭാഗമാകുന്നതും മറ്റ് ചില മാനേജ്മെൻടുകൾ മാറി നിൽക്കുന്നതും ശരിയായ നടപടി അല്ല.
6. മുൻകാല നിയമനങ്ങൾ, ഒഴിവുകൾ, സംവരണ പോയിന്റുകൾ, നിലവിലെ കുറവ്/ബാക്ക്‌ലോഗ് എന്നിവ തമ്മിൽ ബന്ധിപ്പിക്കുന്ന സുതാര്യമായ ഒരു റോസ്റ്റർ സിസ്റ്റം.

4. നിലവിലെ നിയമനങ്ങളുടെ സ്ഥിതിവിവരക്കണക്ക്

മാനേജർമാർ നേരിട്ട് നടത്തിയതും , എംപ്ലോയ്മെൻറ് എക്സ്ചേഞ്ച് മുഖേന നടത്തിയതും ജില്ലാതല സമിതി മുഖേന നടത്തിയതും ഉൾപ്പടെ ആകെ 1,767 ഭിന്നശേഷിഉദ്യോഗാർഥികളുടെ നിയമനങ്ങൾ നടന്നിട്ടുണ്ട്. ഇതിൽ VI – 847, HI – 139, LD – 617, MI/MD – 85 എന്നിങ്ങനെയാണ് ഭിന്നശേഷി വിഭാഗം തിരിച്ചുള്ള കണക്ക്. കാറ്റഗറി തിരിച്ചുള്ള വിശദാംശങ്ങൾ അനുബന്ധമായി ഉലപ്പെടുത്തുന്നു.

ജില്ലാതല സമിതിയിലേക്ക് റിപ്പോർട്ട് ചെയ്യപ്പെട്ട് ഇപ്പോഴും ഒഴിഞ്ഞു കിടക്കുന്ന ഒഴിവുകളുടെ എണ്ണം 1,673 ആണ്. ഇതിൽ Category I – 1,026, Category II – 384, Category III – 58, Category IV – 67, Category V – 62, Category VI – 24, Category VII – 52 എന്നിങ്ങനെയാണ്.

5. നിർദ്ദേശിക്കുന്ന റോസ്റ്റർ സംവിധാനം

ഓരോ മാനേജ്മെന്റിനും ഓരോ റോസ്റ്റർ എന്ന നിലയ്ക്കാണ് ഇപ്പോഴുള്ള റോസ്റ്റർ സംവിധാനം. തസ്തികകളെ 7 കാറ്റഗറി ആയിട്ടാണ് നിലവിൽ തിരിച്ചിരിക്കുന്നത്. ആയതിനാൽ എല്ലാ ജില്ലയ്ക്കും പ്രത്യേകമായി ഓരോ കാറ്റഗറിക്കും ഓരോ റോസ്റ്റർ എന്ന അടിസ്ഥാനത്തിൽ ജില്ലാതല റോസ്റ്റർ സ്കീമുകൾ രൂപീകരിക്കാവുന്നതാണ് (14 ജില്ലകൾ × 7 കാറ്റഗറികൾ) . Individual Management / Corporate Management വ്യത്യാസമില്ലാതെ ഓരോ ജില്ലയിലേയും എല്ലാ സ്കൂളിനെയും ഏകീകൃത ജില്ലാ യൂണിറ്റായി പരിഗണിക്കുന്ന രീതിയാണ് ഉദേശിക്കുന്നത്. ഓരോ ജില്ലാ യൂണിറ്റിലും ഓരോ

കാറ്റഗറിക്കും വ്യത്യസ്ത റോസ്റ്ററുകളും വേണം. അതോടൊപ്പം ഓരോ മാനേജ്മെന്റിനും പ്രത്യേക individual roster സൂക്ഷിച്ച് ആ മാനേജ്മെന്റിന്റെ സംവരണ ബാധ്യത എത്രത്തോളം നിറവേറ്റിയെന്ന് നിരീക്ഷിക്കുകയും വേണം.

6. 100-പോയിന്റ് RPwD റോസ്റ്റർ

07.02.1996 മുതൽ 18.04.2017 വരെയുള്ള കാലയളവിൽ 3% സംവരണത്തിനായി 100-പോയിന്റ് റോസ്റ്ററിൽ 1st പോയിന്റ് VI വിഭാഗത്തിന് , 34th പോയിന്റ് HI വിഭാഗത്തിന്, 67th പോയിന്റ് LD വിഭാഗത്തിന് എന്ന ക്രമത്തിലാണ് റോസ്റ്റർ പോയിന്റുകൾ കണക്കാക്കാവുന്നതാണ്.

19.04.2017 മുതൽ 4% സംവരണത്തിനായി 1st പോയിന്റ് VI വിഭാഗത്തിന്, 26th പോയിന്റ് HI വിഭാഗത്തിന്, 51st പോയിന്റ് LD വിഭാഗത്തിന്, 76th പോയിന്റ് MI/MD വിഭാഗത്തിന് എന്ന ക്രമത്തിലും റോസ്റ്റർ പോയിന്റുകൾ കണക്കാക്കാവുന്നതാണ്.

നാളിതുവരെയുള്ള ഭിന്നശേഷി ബാക്ക് ലോഗ് കണ്ടെത്തുന്നതിന് നാളിതുവരെ നടന്നിട്ടുള്ള നിയമനങ്ങൾ റോസ്റ്ററിലേക്ക് കൊണ്ടുവരാവുന്നതും , ഭാവിയിലെ ഭിന്നശേഷി സംവരണ പോയിന്റുകൾ കണ്ടെത്തുന്നതിന് ഇനി വരുന്ന ഒഴിവുകളും അടിസ്ഥാനമാക്കാവുന്നതാണ്.

ഇത്തരത്തിൽ ഈ സംവിധാനം നടപ്പാക്കുന്ന തീയതി വരെയുള്ള ആകെ നിയമനങ്ങൾ റോസ്റ്ററിൽ ഉൾപ്പെടുത്തിയാൽ ഓരോ കാറ്റഗറിയിലും ഓരോ ഭിന്നശേഷി വിഭാഗത്തിനും എത്ര വീതം ഒഴിവുകൾ ആയിരുന്നു മാറ്റി വയ്ക്കേണ്ടത് എന്ന എണ്ണം ലഭിക്കും.

7. മുൻകാല നിയമനങ്ങൾ എല്ലാം റോസ്റ്ററിലേക്ക് കൊണ്ടുവരുന്നത്

1. നിലവിലെ റോസ്റ്റർ സംവിധാനം Individual Roster മാത്രമായതിനാൽ എല്ലാ മാനേജ്മെന്റുകളും റോസ്റ്ററുകൾ സമർപ്പിച്ചിട്ടില്ല.
2. എന്നാൽ പുതിയ റോസ്റ്റർ സിസ്റ്റം നടപ്പാക്കണമെങ്കിൽ സംസ്ഥാനത്തെ എല്ലാ സ്കൂളുകളും കർശനമായി ഈ റോസ്റ്റർ സിസ്റ്റത്തിന്റെ ഭാഗമായിരിക്കണം.
3. 07.02.1996 മുതൽ സംസ്ഥാനത്തെ എല്ലാ സ്കൂളിലും എല്ലാ തസ്തികകളിലും നടന്ന പുതിയ നിയമനങ്ങൾ റോസ്റ്ററിന്റെ ഭാഗമാക്കുക. (ട്രാൻസ്ഫർ നിയമനങ്ങളും , K E R ചട്ടങ്ങൾ പ്രകാരമുള്ള അവകാശികളുടെ നിയമനങ്ങളും റോസ്റ്ററിന്റെ ഭാഗമകേണ്ടതില്ല)
4. ഓരോ നിയമനത്തെയും തീയതി അനുസരിച്ച് ബാധകമായ 100-പോയിന്റ് റോസ്റ്ററിൽ ഉൾപ്പെടുത്തുക
5. ആകെ നിയമനങ്ങളുടെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ ഓരോ കാറ്റഗറിയിലെയും ആകെ അനുവദിക്കേണ്ടത് എത്ര RPwD സംവരണ പോയിന്റുകൾ ആണെന്നും അവ ഏത് ഭിന്നശേഷി വിഭാഗം ആണെന്നും കണ്ടെത്തണം.
6. ഇതിനകം ഓരോ കാറ്റഗറിയിലും നിയമിതരായ ഭിന്നശേഷി ഉദ്യോഗാർഥികളുടെ ഭിന്നശേഷി വിഭാഗം തിരിച്ചുള്ള എണ്ണം റോസ്റ്ററിൽ നിന്നും കണ്ടെത്തുക.
7. റോസ്റ്ററിലെ നാളിതുവരെയുള്ള നിയമനങ്ങളുടെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ ഓരോ കാറ്റഗറിയിലും ആവശ്യമായ ഭിന്നശേഷി വിഭാഗം തിരിച്ചുള്ള നിയമനങ്ങളുടെ എണ്ണവും , യഥാർത്തത്തിൽ നിയമനം ലഭിച്ച ഭിന്നശേഷി വിഭാഗം തിരിച്ചുള്ള ഉദ്യോഗാർഥികളുടെ എണ്ണവും പബ്ലിക്ക് വ്യൂ ആയി സിസ്റ്റത്തിൽ കാണിക്കുക.

8. മേൽ പ്രകാരമുള്ള ബാക്ക് ലോഗ് പരിശോധനയിൽ ലഭിക്കാവുന്ന രണ്ട് ഫലങ്ങൾ

- ഒന്നാമത്തെ സാഹചര്യം: ഓരോ കാറ്റഗറിയിലും ആവശ്യമായ ഭിന്നശേഷി വിഭാഗം തിരിച്ചുള്ള എണ്ണം അനുസരിച്ചുള്ള നിയമനങ്ങൾ നിലവിൽ നടന്നിട്ടുണ്ട് എന്നു കണ്ടെത്തിയാൽ പ്രസ്തുത ജില്ലയിൽ ടി കാറ്റഗറിയിൽ disability category -wise shortfall ഇല്ലെന്ന് രേഖപ്പെടുത്തി, ബാധകമായ ചട്ടങ്ങളും സർക്കാർ ഉത്തരവുകളും അനുസരിച്ച് ടി കാറ്റഗറിയിൽ ജില്ലയിൽ നടത്തിയിട്ടുള്ള എല്ലാ താൽക്കാലിക / ദിവസവേതന നിയമനങ്ങളും ക്രമീകരിക്കാവുന്നതാണ്.
- രണ്ടാമത്തെ സാഹചര്യം: ഏതെങ്കിലും ഭിന്നശേഷി വിഭാഗത്തിൽ ആവശ്യമായ കുറഞ്ഞ നിയമനസംഖ്യ കൈവരിച്ചിട്ടില്ലെങ്കിൽ, VI, HI, LD, MI/MD എന്നിങ്ങനെ കൃത്യമായ disability category-wise shortfall കണ്ടെത്തുകയും അതനുസരിച്ച് ജില്ലാ തല സമിതി ആവശ്യമായ എണ്ണം RPwD സ്ഥാനാർത്ഥികളെ നിയമിക്കുന്നതിനുള്ള നടപടികൾ സ്വീകരിക്കുകയും വേണം. ഇതിനായി ഇപ്പോൾ മാറ്റി വച്ചിരിക്കുന്ന ഒഴിവുകളും ഇപ്പോൾ താൽക്കാലിക അംഗീകാരം മാത്രമുള്ള ജീവനക്കാർ ജോലി ചെയ്യുന്ന ഒഴിവുകളും ഉപയോഗിക്കേണ്ടി വരും.

9. ഭാവിയിലെ ഒഴിവുകളുടെ പ്രോസസ്സിംഗ്

i) ഭിന്നശേഷി സംവരണം നടത്താൻ വേണ്ടിയുള്ള ഒരു സിസ്റ്റം എന്നതിൽ ഉപരി എയിഡഡ് സ്കൂളിലെ എല്ലാ നിയമനങ്ങളും നടത്തുവാൻ വേണ്ടിയുള്ള ഒരു സിസ്റ്റം ആയി ഈ സംവിധാനം വിഭാവനം ചെയ്യേണ്ടതാണ്.

ii) KER അധ്യായം XIV എ ചട്ടം (1) ഉപ ചട്ടം (1) ചുവടെ ചേർക്കും പ്രകാരം ഭേദഗതി ചെയ്യുവാൻ സർക്കാർ തത്വത്തിൽ തീരുമാനം എടുത്തതായി അറിയിച്ചിരുന്നു. (File -JR 1/398/2024-GEDN) :-

"Manager's of Private Schools shall appoint only candidates who possess the prescribed qualification. As far as High School Classes are concerned the appointment shall be made with due regard to the requirement of subjects as determined by Director of General Education with reference to the curricula of studies . **Whenever vacancy is made available in Samanwaya** the manager shall follow the directions issued by the Governemnt from time to time, for ascertaining the availability of qualified hands in accordance with rules/orders and for filling up vacancies"

iii) മേൽ ചട്ട ഭേദഗതി പ്രായോഗികമായി നടപ്പിൽ വരുത്തുന്നതിനുള്ള റിപ്പോർട്ടും സർക്കാരിലേക്ക് സമർപ്പിച്ചിരുന്നു. സമന്വയയിൽ ഒഴിവ് ലഭ്യമാകുമ്പോഴെല്ലാം, ചട്ടങ്ങൾ/ഉത്തരവുകൾക്കനുസൃതമായി യോഗ്യതയുള്ള ജീവനക്കാരുടെ ലഭ്യത ഉറപ്പുവരുത്തുന്നതിനും ഒഴിവ് നികത്തുന്നതിനും കാലാകാലങ്ങളിൽ സർക്കാർ പുറപ്പെടുവിക്കുന്ന നിർദ്ദേശങ്ങൾ മാനേജർ പാലിക്കേണ്ടതാണ് എന്നാണ് ഭേദഗതി.

iv) ഇത്തരത്തിൽ ഭാവിയിൽ ഉണ്ടാകുന്ന ഓരോ ഒഴിവും , ഒഴിവ് ഉണ്ടാകുന്ന സമയത്ത് തന്നെ സമന്വയയിൽ വരികയും, ഈ ഒഴിവ് മാനേജർ പുതിയ നിയമനം നടത്തേണ്ട ഒഴിവ് ആണെങ്കിൽ മാത്രം, ബന്ധപ്പെട്ട ജില്ല, തസ്തികാ വിഭാഗം, മാനേജ്മെന്റ്, ഒഴിവ് തീയതി എന്നിവ പരിശോധിച്ച് റോസ്റ്ററിലേക്ക് ഉലപ്പെടുത്തണം. 100 പോയിന്റ് റോസ്റ്ററിലെ (4%) ഏതെങ്കിലും ഒരു റോസ്റ്റർ പോയിന്റിലേക്ക് ആകും ഈ ഒഴിവ് വരുന്നത്.

v) ഇത്തരത്തിൽ ഒഴിവുകൾ പ്രോസസ് ചെയ്യുന്നതിന് ഒരു ഓട്ടോമയിസ്ഡ് സിസ്റ്റം വരുമ്പോൾ പ്രധാനമായ വെല്ലുവിളി, ഒഴിവുണ്ടായാലും പ്രസ്തുത വർഷത്തെ തസ്തിക നിർണയത്തിലും ഈ ഒഴിവ് നിലനിൽക്കുന്നത് ആണോ എന്നു പരിശോധിക്കുന്നതാണ്. നിലവിലെ ചട്ടം പ്രകാരം

മാർച്ച് മാസം സ്കൂൾ അടച്ച് കഴിഞ്ഞാൽ പിന്നെ അധ്യാപക തസ്തികകളിൽ ഒഴിവ് ഉണ്ടാകുന്നത് അടുത്ത അധ്യയന വർഷം സ്കൂൾ തുറക്കുന്ന തീയതി മുതലാണ്. ഈ ഒഴിവ് തസ്തിക നിർണയത്തിൽ നിലനിൽക്കുന്നത് ആണോ എന്ന് പരിശോധിക്കുന്നതിന് ജൂലൈ 15 വരെയും കത്തിരിക്കേണ്ടി വരുന്നു. തസ്തിക നിർണയ നടപടികളിൽ കാലാനുസൃതമായ മാറ്റങ്ങൾ കൊണ്ടുവന്നാൽ, കുട്ടികളുടെ എണ്ണം അന്തിമപ്പെടുത്തുന്ന ആറാം അധ്യയന ദിവസം കഴിഞ്ഞുള്ള തൊട്ടടുത്ത ദിവസം തന്നെ തസ്തിക നിർണയ ഉത്തരവ് നൽകാവുന്നതും, അത്തരത്തിൽ ഏഴാം അധ്യയന ദിവസം മുതൽ തസ്തിക നിർണയത്തിന് പ്രാബല്യം നൽകാവുന്നതുമാണ്. ഇതിലൂടെ പുതിയ അധ്യയന വർഷത്തിൽ ഒഴിവ് ഉണ്ടാകുന്ന തീയതിയും തസ്തിക പ്രാബല്യത്തിൽ വരുന്ന തീയതിയും ഏഴാം അധ്യയന ദിവസം ആയി ഏകീകരിക്കാവുന്നതാണ്. സർക്കാർ സ്കൂളുകളെ സംബന്ധിച്ചും PSC യിലേക്ക് സ്ഥാപിതമായ ഒഴിവുകൾ മാത്രം റിപോർട്ട് ചെയ്യുന്നതിന് ഈ മാറ്റത്തിലൂടെ കഴിയും.

vi) ഇത്തരത്തിൽ ഒഴിവുകൾ കണ്ടെത്തി റോസ്റ്ററിലേക്ക് കൊണ്ടുവരുമ്പോൾ ഒരു ജില്ലയിൽ ഒരു കാറ്റഗറിയിൽ ഒരേ ദിവസം ഒന്നിലധികം ഒഴിവുകൾ വരുന്ന സാഹചര്യം ഉണ്ടാകും. പ്രസ്തുത സാഹചര്യത്തിൽ ഏത് ഒഴിവ് റോസ്റ്ററിലേക്ക് ആദ്യം വരണം എന്നത് തീരുമാനിക്കേണ്ടതുണ്ട്. ഒരു സിസ്റ്റം അൽഗോരിതം ഉപയോഗിച്ച് റോസ്റ്ററിലെ 1 , 26, 51, 76 എന്നീ പോയിന്റുകളിലേക്ക് ഇതുവരെ ഭിന്നശേഷി നിയമനം നടന്നിട്ടില്ലാത്ത മാനേജ്മെന്റുകളിലെ സ്കൂളുകളിലെ ഒഴിവുകൾ വരുന്ന രീതി അഭികാമ്യമായിരിക്കും.

vii) ഒരേ തീയതിയിൽ വരുന്ന ഒഴിവുകൾ റോസ്റ്ററിലേക്ക് വരുന്ന ക്രമം നിശ്ചയിക്കുന്നതിന് താഴെ പറയുന്ന മാർഗങ്ങൾ സ്വീകരിക്കാവുന്നതാണ്:

1. 2026-27 വർഷം അനുവദിച്ചിരിക്കുന്ന ആകെ തസ്തികകളുടെ എണ്ണത്തിൽ സ്കൂളുകളെ ക്രമീകരിച്ച ശേഷം കൂടുതൽ ഒഴിവുള്ള സ്കൂളുകൾ റോസ്റ്ററിൽ ആദ്യം വരണം
2. ഓരോ സ്കൂളിന്റെയും സ്കൂൾ കോഡ് അടിസ്ഥാനത്തിൽ ആരോഹണക്രമത്തിൽ സ്കൂളുകളെ ക്രമീകരിച്ച ശേഷം ആദ്യത്തെ സ്കൂളിലെ ഒഴിവ് ആദ്യം വരുന്ന രീതി പരിഗണിക്കാം.
3. കെ.ഇ.ആർ അദ്ധ്യായം 32, 23 എന്നിവയിലെ ചട്ടം പ്രകാരമുള്ള ക്രമം സ്വീകരിക്കാവുന്നതാണ്. കോർ വിഷയങ്ങൾക്ക് അതിലെ ക്രമം പരിഗണിക്കാവുന്നതാണ്. (ഇംഗ്ലീഷ് ഒഴികെ)

viii) ഈ രീതിയിൽ ഒരു കാറ്റഗറിയിലെ ഒഴിവുകൾ എല്ലാം ജില്ലാ റോസ്റ്ററിലേക്ക് കൊണ്ടുവന്നതിന് ശേഷം RPwD സംവരണ പോയിന്റല്ലെങ്കിൽ, ബാധകമായ ചട്ടങ്ങൾ അനുസരിച്ച് മാനേജർക്ക് General Category നിയമനം നടത്താനുള്ള നടപടിയിലേക്ക് പോകാം. ഓരോ RPwD സംവരണ പോയിന്റിലും ഭിന്നശേഷി വിഭാഗം അടിസ്ഥാനപ്പെടുത്തി ബാക്ക് ലോഗ് ഉണ്ടോ എന്ന് പരിശോധിക്കുക. പ്രസ്തുത പോയിന്റിലെ സംവരണം നേരത്തെ പൂർത്തിയായിട്ടുണ്ടെങ്കിൽ നേരത്തെ നിയമനം നടന്നിട്ടുണ്ട് എന്ന വിവരം പ്രസ്തുത പോയിന്റിൽ മാർക്ക് ചെയ്ത് മാനേജർക്ക് General Category നിയമനം നടത്താനുള്ള നടപടിയിലേക്ക് പോകാം. പ്രസ്തുത പോയിന്റിലെ സംവരണം നേരത്തെ പൂർത്തിയായിട്ടില്ലെങ്കിൽ ഓട്ടോമാറ്റിക്ക് ആയി ഈ ഒഴിവ് ജില്ലാ സമിതിയിലേക്ക് പോകും.

ix) ജില്ല സമിതിയിലേക്ക് മാനേജർ AEO/DEO മുഖേന ഒഴിവ് റിപോർട്ട് ചെയ്യുന്ന നിലവിലെ രീതി തുടരേണ്ടതില്ല.

x) തസ്തിക നിർണയം കഴിഞ്ഞു സ്ഥിര നിയമനം നടക്കുന്നത് വരെ ഒഴിവുകൾ ദിവസവേതനടിസ്ഥാനത്തിൽ നികത്താൻ ഉള്ള അനുവാദം മാനേജർക്ക് നൽകാവുന്നതാണ് .

10. മാനേജ്മെന്റ് അടിസ്ഥാനത്തിലുള്ള individual roster

ഓരോ മാനേജ്മെന്റിനും പ്രത്യേകം individual roster സൂക്ഷിക്കണം. അതിൽ ഇതിനകം നടത്തിയ

RPwD നിയമനങ്ങൾ, നിറവേറ്റിയ ബാധ്യത, ശേഷിക്കുന്ന ബാധ്യത എന്നിവ നിലവിൽ തുടരുന്ന രീതിയിൽ തന്നെ രേഖപ്പെടുത്തുന്നതാണ്. ഇതിലൂടെ ജില്ലാ തലത്തിൽ സംവരണ റോസ്റ്റർ കൈകാര്യം ചെയ്യുമ്പോൾ, ഒരു ഒഴിവ് സംവരണ പോയിന്റിലേക്ക് വരുമ്പോൾ, ടി സ്കൂൾ ഉൾപ്പെടുന്ന മാനേജ്മെന്റ് RPwD ബാധ്യത ഇതിനകം പൂർത്തിയാക്കിയ മാനേജ്മെന്റ് ആണോ എന്നു പരിശോധിക്കുന്നതാണ്. കേന്ദ്ര സർക്കാറിൻ്റെ ഡിപ്പാർട്ട്മെന്റ് ഓഫ് പേഴ്സണൽ ആന്റ് ട്രെയിനിംഗ് പുറപ്പെടുവിച്ച OM No. 36035/02/2017 തീയതി 15/1/2018 ൽ കാണുന്ന പ്രകാരം അധ്യാപക വിഭാഗത്തിലും (ഗ്രൂപ്പ് ബി) അനധ്യാപക വിഭാഗത്തിലും (ഗ്രൂപ്പ് സി) സംവരണം പാലിക്കുന്നതിന്റെ തോതും ഇതോടൊപ്പം പരിശോധിക്കുന്നതാണ്.

ഒരു ഒഴിവ് RPwD പോയിന്റിലാണെങ്കിലും ബന്ധപ്പെട്ട മാനേജ്മെന്റ് അതിന്റെ RPwD ബാധ്യത ഇതിനകം പൂർത്തിയാക്കിയിട്ടുണ്ടെങ്കിൽ, പുതിയ RPwD recruitment requirement സൃഷ്ടിക്കാതെ, റോസ്റ്ററിലേക്ക് വരുന്ന അടുത്ത ഒഴിവ് റോസ്റ്ററിൽ സംവരണ പോയിന്റായി shift ചെയ്യുന്നതിനുള്ള സംവിധാനം വേണം. ഇത്തരത്തിലുള്ള shifting സുതാര്യമായി തന്നെ എല്ലാവർക്കും അറിയാൻ കഴിയുന്നതുമാകണം. ഇപ്രകാരം അർഹമായ സംവരണം നൽകുന്നതിനും അതേ സമയം ഒരു മാനേജ്മെന്റിന് ആവശ്യമായതിലധികം RPwD നിയമനബാധ്യത ഒന്നിച്ച് വരുന്നത് ഒഴിവാക്കുന്നതിനും കഴിയും.

11. District Level Committee-ലേക്ക് ഒഴിവ് കൈമാറുന്ന സംവിധാനം

ഒരു ഒഴിവ് RPwD സംവരണ പോയിന്റിലാണെന്നും ബന്ധപ്പെട്ട മാനേജ്മെന്റിന്റെ RPwD ബാധ്യത പൂർത്തിയായിട്ടില്ലെന്നും സിസ്റ്റം കണ്ടെത്തിയാൽ, ഒഴിവിനെ 'RPwD Vacancy' ആയി അടയാളപ്പെടുത്തി Appointment Requirement Process ആരംഭിക്കണം. തുടർന്ന് ജില്ല, തസ്തികാ വിഭാഗം, മാനേജ്മെന്റ്, റോസ്റ്റർ പോയിന്റ്, ആവശ്യമായ ഭിന്നശേഷി വിഭാഗം, ആവശ്യമായ സ്ഥാനാർത്ഥികളുടെ എണ്ണം എന്നിവ സഹിതം District Level Committee-ലേക്ക് റിപ്പോർട്ട് ചെയ്യണം.

ഒഴിവ് ഉണ്ടായത് മുതൽ അന്തിമ നിയമനം വരെ ഓരോ ഘട്ടവും traceable ആയിരിക്കണം.

12. നിർദ്ദേശിക്കുന്ന പ്രവർത്തന പ്രവാഹം

പുതിയ ഒഴിവ് ⟶ ജില്ല/തസ്തികാ വിഭാഗം/മാനേജ്മെന്റ് തിരിച്ചറിയൽ ⟶ 100-പോയിന്റ് റോസ്റ്ററിൽ ഉൾ പ്പെടുത്തൽ ⟶ RPwD സംവരണ പോയിന്റാണോ എന്ന് പരിശോധിക്കൽ ⟶ അല്ലെങ്കിൽ ബാധകമായ ചട്ടപ്രകാരം General Appointment ⟶ RPwD പോയിന്റാണെങ്കിൽ Management-wise individual roster പരിശോധിക്കൽ ⟶ ബാധ്യത ബാക്കിയുണ്ടെങ്കിൽ RPwD Vacancy ആയി District Level Committee-ലേക്ക് കൈമാറൽ ⟶ ബാധ്യത പൂർത്തിയായിട്ടുണ്ടെങ്കിൽ ചട്ടപ്രകാരം അടുത്ത ബാധകമായ vacancy/roster position-ലേക്ക് shift ⟶ പൊതു വിഭാഗത്തിൽ നിന്നു നിയമിതരായവരുടെ നിയമനങ്ങൾ ക്രമീകരിക്കുക.

13. അധ്യാപക തസ്തികകളിൽ നിലവിൽ അനുവദിച്ചിട്ടുള്ള ഭിന്നശേഷി വിഭാഗങ്ങളുടെ suitability

RPwD Act, 2016-ലെ Section 33

Identification of posts for reservation.—The appropriate Government shall—

i. identify posts in the establishments which can be held by respective category of persons with benchmark disabilities in respect of the vacancies reserved in accordance with the provisions of section 34;

ii. constitute an expert committee with representation of persons with benchmark disabilities for identification of such posts; and
iii. undertake periodic review of the identified posts at an interval not exceeding three years.

മേൽ പ്രകാരം സംവരണത്തിനായി അനുയോജ്യമായ തസ്തികകൾ തിരിച്ചറിയുകയും, അതിനായി വിദഗ്ധ സമിതി രൂപീകരിക്കുകയും, മൂന്ന് വർഷത്തിൽ കവിയാത്ത ഇടവേളയിൽ തിരിച്ചറിഞ്ഞ തസ്തികകൾ പുനഃപരിശോധിക്കുകയും ചെയ്യേണ്ട ചുമതല അതത് സർക്കാരിനുണ്ട് എന്ന RPwD Act, 2016 വ്യവസ്ഥ ചെയ്യുന്നു. കേരളത്തിൽ സാമൂഹ്യ നീതി വകുപ്പ് ആണ് ഈ കാര്യങ്ങൾ നടപ്പിലാക്കുന്നത്.

A. അധ്യാപക തസ്തികയിലേക്ക് നിയമനം നടത്തുമ്പോൾ ബന്ധപ്പെട്ട തസ്തികയുടെ അടിസ്ഥാന ചുമതലകൾ സുരക്ഷിതമായി നിർവഹിക്കുന്നതിനുള്ള പ്രവർത്തനക്ഷമത (functional suitability) സംബന്ധിച്ച ഏകീകൃത പരിശോധനാ സംവിധാനം നിലവിലില്ല. ഇത്തരം സർട്ടിഫിക്കറ്റ് നൽകേണ്ട Authority ആരാണെന്ന് സാമൂഹ്യ നീതി വകുപ്പ് വ്യവസ്ഥ ചെയ്യേണ്ടതാണ്.
B. മിനിമം 40% disability ഉള്ളവർക്കാണ് നിലവിൽ സംവരണം അനുവദിച്ചിരിക്കുന്നത് . എന്നാൽ അധ്യാപക തസ്തികകളിൽ നിയമിക്കപ്പെടുമ്പോൾ പരമാവതി അവശത എത്ര ശതമാനം വരെ ആകാമെന്ന് പല വിഭാഗങ്ങളിലും നിശ്ചയിച്ചിട്ടില്ല. 70% വരെ മാത്രമെങ്കിലും അധ്യാപക തസ്തികകളിൽ ഡിസബിലിറ്റി നിജപ്പെടുത്തേണ്ട സഹചര്യമുണ്ട്.
C. Mental Illness , Multiple Disability തുടങ്ങിയ കാറ്റഗറികളിൽ നിന്നുപോലും ഇപ്പോൾ അദ്ധ്യാപകരയി നിയമിതരാകുന്നു. പൊതുവിദ്യാഭ്യാസ വകുപ്പിന്റെ പരിധിയിൽ ഒന്നാം ക്ലാസ് മുതൽ ഹയർ സെക്കൻഡറി (+2) വരെയുള്ള വിദ്യാഭ്യാസമാണ് ഉൾപ്പെടുന്നത്. അതിനാൽ ഏകദേശം 5 മുതൽ 1 7 വയസ്സുവരെയുള്ള കുട്ടികളുമായി നേരിട്ട് ഇടപഴകുകയും അവരുടെ പഠന-വികസന പ്രക്രിയയിൽ നിർണായക പങ്കുവഹിക്കുകയും ചെയ്യുന്നവരാണ് പൊതുവിദ്യാഭ്യാസ മേഖലയിലെ അധ്യാപകർ. അധ്യാപകരുടെ ശാരീരികവും മാനസികവുമായ ശേഷി, കുട്ടികളുടെ സുരക്ഷയും പഠനാന്തരീക്ഷത്തിന്റെ ഗുണനിലവാരവുമായി നേരിട്ട് ബന്ധപ്പെടുന്നു.
D. ഈ പ്രായഘട്ടം കുട്ടികളുടെ **ശാരീരിക, ബൗദ്ധിക, മാനസിക, സാമൂഹിക, വൈകാരിക, സ്വഭാവരൂപീകരണ വളർച്ചയുടെ നിർണായക ഘട്ടമാണ്.** പ്രാഥമിക ക്ലാസുകളിൽ പഠിക്കുന്ന ചെറിയ കുട്ടികൾക്ക് അധ്യാപകൻ ഒരു അധ്യാപകൻ എന്നതിലുപരി അവരുടെ സുരക്ഷയും ആത്മവിശ്വാസവും സാമൂഹികവൽക്കരണവും ഉറപ്പാക്കുന്ന പ്രധാന വ്യക്തിയാണ്. ഉയർന്ന ക്ലാസുകളിലേക്ക് എത്തുമ്പോൾ കുട്ടികളുടെ ചിന്താശേഷിയും സ്വതന്ത്ര തീരുമാനമെടുക്കാനുള്ള കഴിവും വ്യക്തിത്വവും രൂപപ്പെടുന്ന ഘട്ടമായതിനാൽ അധ്യാപകന്റെ ഇടപെടലിന്റെ സ്വഭാവവും പ്രാധാന്യവും കൂടുതൽ വർധിക്കുന്നു.
E. **അധ്യാപകന്റെ ഉത്തരവാദിത്വം അക്കാദമിക് ചുമതലയിൽ മാത്രം ഒതുങ്ങുന്നില്ല**

ഒരു അധ്യാപകന്റെ ചുമതല പാഠഭാഗങ്ങൾ പഠിപ്പിക്കുന്നതിൽ മാത്രം പരിമിതപ്പെടുന്നില്ല. സ്കൂൾ അന്തരീക്ഷത്തിൽ അധ്യാപകർക്ക്,

1. കുട്ടികളുടെ **സുരക്ഷ ഉറപ്പാക്കുക**;
2. കുട്ടികളുടെ ശാരീരികവും വൈകാരികവുമായ ആവശ്യങ്ങൾ തിരിച്ചറിയുക;
3. പഠനത്തിൽ പിന്നാക്കം നിൽക്കുന്ന കുട്ടികളെ കണ്ടെത്തി ആവശ്യമായ പിന്തുണ

നൽകുക;

4. കുട്ടികളുടെ പെരുമാറ്റത്തിലെ അസാധാരണമായ മാറ്റങ്ങൾ ശ്രദ്ധിക്കുക;
5. കുട്ടികൾ തമ്മിലുള്ള സംഘർഷങ്ങൾ പരിഹരിക്കുക;
6. പ്രത്യേക പരിഗണന ആവശ്യമായ കുട്ടികൾക്ക് അനുയോജ്യമായ പിന്തുണ നൽകുക;
7. മാതാപിതാക്കളുമായും സ്കൂൾ അധികൃതരുമായും ഏകോപിച്ച് പ്രവർത്തിക്കുക;
8. അടിയന്തര സാഹചര്യങ്ങളിൽ ഉചിതമായ ഇടപെടൽ നടത്തുക

എന്നിങ്ങനെ നിരവധി ഉത്തരവാദിത്വങ്ങളുണ്ട്. പ്രത്യേകിച്ച് LP, **UP തലങ്ങളിലെ ചെറിയ കുട്ടികളുമായി** ഇടപെടുന്ന അധ്യാപകർക്ക് കുട്ടികളുടെ പ്രായത്തിനനുസരിച്ചുള്ള പ്രത്യേക പരിചരണവും ക്ഷമയും നിരന്തരമായ ശ്രദ്ധയും ആവശ്യമാണ്.

F. അതിനാൽ അധ്യാപക തസ്തികകളിൽ നിലവിൽ അനുവദിച്ചിട്ടുള്ള ഭിന്നശേഷി വിഭാഗങ്ങളുടെ suitability സർക്കാർ തലത്തിൽ സാമൂഹ്യ നീതി വകുപ്പ് പുനഃപരിശോധിക്കുന്നത് ആവശ്യമാണ്. പ്രത്യേകിച്ച്, കുട്ടികളുമായി നേരിട്ട് ഇടപെടുന്ന അധ്യാപക തസ്തികകളിൽ essential functions സുരക്ഷിതമായി നിർവഹിക്കാനുള്ള functional suitability, വിദ്യാർത്ഥി സുരക്ഷ തുടങ്ങിയ ഘടകങ്ങൾ പരിഗണിച്ച് വ്യക്തമായ മാനദണ്ഡങ്ങൾ രൂപീകരിക്കേണ്ടതാണ്. മേൽ ഖണ്ഡിക 3.2ൽ കാണുന്ന സാഹചര്യം പരിഹരിക്കുന്നതിനായി **ജോബ് ഓറിയന്റഡ് ഫിസിക്കൽ ആന്റ് ഫംഗ്ഷണാലിറ്റി സർട്ടിഫിക്കറ്റ് മെഡിക്കൽ ബോർഡ് ൽ നിന്നും ലഭ്യമാക്കുന്നതിന്** ആവശ്യപ്പെടാവുന്നതുമാണ്.

G. MI/MD വിഭാഗത്തിലെ ഉദ്യോഗാർഥികളെ teaching posts-ൽ നിന്ന് ഒഴിവാക്കി Category **III** non-teaching posts-ലേക്ക് മാത്രം പരിഗണിക്കുന്നത് പരിശോധിക്കണമെന്ന് സാമൂഹ്യ നീതി വകുപ്പിനോട് ആവശ്യപ്പെടാവുന്നതാണ്. മാനസിക രോഗാവസ്ഥ (**Mental Illness – MI**) അല്ലെങ്കിൽ ഒന്നിലധികം ഭിന്നശേഷികൾ (**Multiple Disabilities – MD**) ഉൾപ്പെടുന്ന വിഭാഗങ്ങളിൽ, വ്യക്തിയുടെ നിയമപരമായ ഭിന്നശേഷി നില മാത്രം പരിഗണിക്കുന്നത് മതിയാകില്ല. **തസ്തികയുടെ സ്വഭാവം, നിർവഹിക്കേണ്ട ചുമതലകൾ, കുട്ടികളുമായി നേരിട്ടുള്ള ഇടപെടലിന്റെ സ്വഭാവം, ആവശ്യമായ പ്രവർത്തനക്ഷമത, കുട്ടികളുടെ സുരക്ഷ എന്നിവയും** തസ്തികാനുസൃതമായി വിലയിരുത്തേണ്ടതാണ്.

ഇത് ഏതെങ്കിലും ഭിന്നശേഷിക്കാരെ ഒഴിവാക്കുന്നതിനുള്ള സമീപനമായി കാണേണ്ടതല്ല. മറിച്ച്

“ഭിന്നശേഷിക്കാരുടെ നിയമപരമായ അവകാശങ്ങളും കുട്ടികളുടെ സുരക്ഷിതമായ വിദ്യാഭ്യാസത്തിനുള്ള അവകാശവും ഒരുപോലെ സംരക്ഷിക്കുന്ന തരത്തിലുള്ള ശാസ്ത്രീയവും സുതാര്യവുമായ നിയമന സംവിധാനം” എന്നതാണ് ലക്ഷ്യം.

14. പ്രതീക്ഷിക്കുന്ന നേട്ടങ്ങൾ

1. സംവരണ നിയമനത്തിൽ സുതാര്യതയും ഏകീകൃതതയും ഉറപ്പാക്കുക.
2. മുൻകാല ബാക്ക്‌ലോഗ് കൃത്യമായി നിർണ്ണയിച്ച് disability category -wise shortfall കണ്ടെത്തുക.
3. മാനേജ്മെന്റ് അടിസ്ഥാനത്തിലുള്ള സംവരണ ബാധ്യതയും ജില്ലാ തലത്തിലുള്ള സംവരണാവകാശവും തമ്മിൽ ഏകോപിപ്പിക്കുക.

4. ഭാവിയിലെ ഒഴിവുകൾക്ക് സമയബന്ധിതമായ RPwD recruitment processing ഉറപ്പാക്കുക.
5. ഓരോ നിയമനത്തിന്റെയും തീരുമാനത്തിന്റെയും traceability, accountability, auditability ഉറപ്പാക്കുക.
6. നിയമനാനുമതി/regularisation നടപടികളിലെ അനിശ്ചിതത്വവും ആവർത്തിച്ചുള്ള പരിശോധനകളും കുറയ്ക്കുക.
7. ഭിന്നശേഷിക്കാരുടെ നിയമപരമായ അവകാശങ്ങൾ സംരക്ഷിക്കുന്നതിനൊപ്പം, ഓരോ അധ്യാപക തസ്തികയുടെയും നിർദ്ദിഷ്ട ചുമതലകൾ, കുട്ടികളുടെ പ്രായവും ആവശ്യങ്ങളും, കുട്ടികളുടെ സുരക്ഷ, അധ്യാപകന്റെ പ്രവർത്തനക്ഷമത എന്നിവ ശാസ്ത്രീയമായി പരിഗണിക്കുന്ന ഒരു തസ്തികാനുസൃത സംവിധാനം രൂപപ്പെടുത്തുക.

15. ഉപസംഹാരം

എയ്ഡഡ് സ്കൂളുകളിലെ RPwD സംവരണ നിയമനത്തെ ഒരു സാധാരണ ഒഴിവ് രജിസ്റ്റർ എന്ന നിലയിൽ മാത്രം കൈകാര്യം ചെയ്യുന്നതിനു പകരം, ഒഴിവ് → റോസ്റ്റർ പോയിന്റ് → സംവരണാവകാശം → മാനേജ്മെന്റ് ബാധ്യത → നിയമനം/കമ്മിറ്റി നിയമനം/shift → അന്തിമ അംഗീകാരം എന്ന മുഴുവൻ പ്രക്രിയയും ഏകോപിപ്പിക്കുന്ന rule-based digital decision and monitoring system ആയി രൂപപ്പെടുത്തുകയാണ് ഈ നിർദ്ദേശത്തിന്റെ ലക്ഷ്യം. സമന്വയ പോർട്ടലിലൂടെ ഇത് നടപ്പാക്കാവുന്നതാണ്.

മുൻകാല നിയമനങ്ങൾ ക്രമീകരിച്ച് നിലവിലെ ബാധ്യത നിർണ്ണയിക്കുകയും, ഭാവിയിലെ ഒഴിവുകൾക്ക് നിലവിലെ നിയമങ്ങൾ സ്വയമേവ പ്രയോഗിക്കുകയും ചെയ്യുന്നതിലൂടെ RPwD സംവരണത്തിന്റെ ഫലപ്രദമായ നടപ്പാക്കലും, നിയമന നടപടികളിലെ സുതാര്യതയും, കൃത്യമായ ബാക്ക്‌ലോഗ് പരിഹാരവും, താൽക്കാലിക നിയമനങ്ങളുടെ ക്രമീകരണങ്ങളും ഉറപ്പാക്കാൻ കഴിയും.

പുതിയ സംവിധാനം നടപ്പാക്കുന്നതിന് മുമ്പ് അഡ്വക്കേറ്റ് ജനറലുമായി ചർച്ച ചെയ്ത് ഈ പ്രൊപോസലിലെ നിയമവശങ്ങൾ പരിശോധിക്കുന്നതും ബന്ധപ്പെട്ട വകുപ്പുകൾ, മാനേജ്മെന്റ് പ്രതിനിധികൾ, ഭിന്നശേഷി മേഖലാ വിദഗ്ധർ, മറ്റ് stakeholders എന്നിവരുമായി വിശദമായ ചർച്ചകൾ നടത്തുന്നതും ഉചിതമാകും എന്നും റിപോർട്ട് ചെയ്ത്കൊള്ളുന്നു.

പൊതു വിദ്യാഭ്യാസ ഡയറക്ടർ

Digitally signed by SNEHIL KUMAR SINGH
Date: 01-09-2026 14:28:21

അനുബന്ധം – A: 100-പോയിന്റ് റോസ്റ്റർ മാതൃക

07.02.1996–18.04.2017: 1 – VI; 34 – HI; 67– LD.

19.04.2017 മുതൽ: 1 – VI; 26 – HI; 51 – LD; 76 – MI/MD

അനുബന്ധം –B: ഇതുവരെ നടത്തിയ നിയമനങ്ങളുടെ എണ്ണം

ANNEXURE - I

100 Point Roster PwD Reservation – 3 %

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	26	27	28	29	30
31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
41	42	43	44	45	46	47	48	49	50
51	52	53	54	55	56	57	58	59	60
61	62	63	64	65	66	67	68	69	70
71	72	73	74	75	76	77	78	79	80
81	82	83	84	85	86	87	88	89	90
91	92	93	94	95	96	97	98	99	100

Period 07.02.1996 to 18.04.2017

PwD Reservation Points :-

1st – VI

34th – HI

67th - LD

---

100 Point Roster PwD Reservation –4 %

Period 19.04.2017 onwards

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	26	27	28	29	30
31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
41	42	43	44	45	46	47	48	49	50
51	52	53	54	55	56	57	58	59	60
61	62	63	64	65	66	67	68	69	70
71	72	73	74	75	76	77	78	79	80
81	82	83	84	85	86	87	88	89	90
91	92	93	94	95	96	97	98	99	100

PwD Reservation Points :-

1st – VI

25th – HI

51st - LD

76th – MI/MD

ANNEXURE - II

Direct appointment by Managers up to 25.06.2022					
Post Categories	**Disability Categories**				
	VI	**HI**	**LD**	**MI/MD**	**Total**
Category I (Primary Techers)	41	8	94	10	153
Category II (High School Techers)	16	6	29	0	51
Category III (Non teaching)	27	23	60	9	119
Category IV (HSS Sr.)	4	0	8	1	13
Category V (HSS Jr.)	7	1	4	1	13
Category VI (VHSE Sr.)	0	0	0	1	1
Category VII (VHSE Jr.)	1	0	1	1	3
Grand Total	96	38	196	23	353

Appointments by Managers through Employment Exchange from 25.06.2022 to 27.06.2025					
Post Categories	Disability Categories				
	VI	HI	LD	MI/MD	Total
Category I (Primary Techers)	291	45	83	21	440
Category II (High School Techers)	83	8	33	6	130
Category III (Non teaching)	130	19	22	1	172
Category IV (HSS Sr.)	27	1	5	0	33
Category V (HSS Jr.)	18	0	4	0	22
Category VI (VHSE Sr.)	1	0	0	0	1
Category VII (VHSE Jr.)	6	0	0	1	7
Grand Total	556	73	147	29	805

Appointment through District Level Committee from 28.06.2025					
Post Categories	Disability Categories				
	VI	HI	LD	MI/MD	Total
Category I (Primary Techers)	121	6	267	25	419
Category II (High School Techers)	24	6	33	2	65
Category III (Non teaching)	41	23	21	13	98
Category IV (HSS Sr.)	21	1	0	0	22
Category V (HSS Jr.)	17	0	2	0	19
Category VI (VHSE Sr.)	4	0	1	0	5
Category VII (VHSE Jr.)	9	0	0	0	9
Grand Total	237	36	324	40	637

All RPwD Appointments till Date					
Post Categories	Disability Categories				
	VI	HI	LD	MI/MD	Total
Category I (Primary Techers)	453	59	444	56	1012
Category II (High School Techers)	123	20	95	8	246
Category III (Non teaching)	198	65	103	23	389
Category IV (HSS Sr.)	52	2	13	1	68
Category V (HSS Jr.)	42	1	10	1	54
Category VI (VHSE Sr.)	5	0	1	1	7
Category VII (VHSE Jr.)	16	0	1	2	19
Grand Total	**889**	**147**	**667**	**92**	**1795**

Classification of current vacancies reported before District Level Committe which are now open (as on 07/08/2026)

Post Categories	Count
Category I (Primary Techers)	1026
Category II (High School Techers)	384
Category III (Non teaching)	58
Category IV (HSS Sr.)	67
Category V (HSS Jr.)	62
Category VI (VHSE Sr.)	24
Category VII (VHSE Jr.)	52
Total	**1673**

RPwD reservation

IDENTIFICATION OF POSTS

(as per para 13 G in draft proposal)

Classification	Type of Posts	RPwD Categories			
Category I	Primary trs	a	b	c	
Category II	HS Teachers	a	b	c	
Category III	Non-Teaching	a	b	c	d & e
Category IV	HSS Senior trs	a	b	c	
Category V	HSS Junior trs	a	b	c	
Category VI	VHS Senior trs	a	b	c	
Category VII	VHS Junior trs	a	b	c	

a - blindness and low vision

b - deaf and hard of hearing

c - locomotor disability including cerebral palsy, leprosy cured, dwarfism, acid attack victims and muscular dystrophy

d - autism, intellectual disability, specific learning disability and mental illness

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