

അവധി

ചട്ടം 61 മുതൽ 124

.....

പൊതുവായ ചട്ടങ്ങൾ

1. അവധി ഒരു ജീവനക്കാരന്റെ അവകാശമല്ല, അത് സ്വീകരിക്കുന്നതിനോ നിരസിക്കുന്നതിനോ ഉള്ള അവകാശം അർഹനായ അധികാരിക്കുണ്ട്.(65)
2. അപേക്ഷകന് മാത്രമേ താൻ അപേക്ഷിച്ച അവധിയുടെ ഇനം ഭേദഗതി ചെയ്യാൻ അവകാശമുള്ളൂ. (65 ന്റെ കുറിപ്പ്)
3. പൊതു അവധിയോട് ചേർന്നും അവധിയെടുക്കാം.പൊതു അവധി തീർന്നിട്ട് ജോലിയിൽ പ്രവേശിച്ചാൽ മതിയാകും.പൊതു അവധി കണക്കിൽ കൂട്ടുന്നതല്ല.
4. മെഡിക്കൽ ഗ്രൗണ്ടിൽ അവധിയെടുത്താലും , അവധി ദിവസങ്ങൾ ചേർത്തുള്ള ദിവസങ്ങളിലും മെഡിക്കൽ സർട്ടിഫിക്കറ്റ് ലഭിച്ചാൽ പോലും പൊതുഅവധി ദിവസങ്ങൾ പരിഗണിക്കില്ല.
5. മെഡിക്കൽ അവധിയിൽ പ്രവേശിച്ച ഉദ്യോഗസ്ഥൻ ഫിറ്റ് നസ് സർട്ടിഫിക്കറ്റ് നൽകിയേ ജോലിയിൽ പ്രവേശിക്കാവൂ.
6. അവധി അനുവദിച്ച ഉദ്യോഗസ്ഥന്റെ അനുവാദം കൂടാതെ അവധിക്കാലം തീരുന്നതിനുമുമ്പ് ജോലിയിൽ പ്രവേശിച്ചു കൂട ( 72(1) )
7. ആർജ്ജിതാവധി ഒഴികെ (Earned Leave) ഏതൊരു അവധിയും പൂർവ്വകാല പ്രബല്യത്തോടെ മാറ്റി അനുവദിക്കാം (76) ആദ്യം അവധി അനുവദിച്ച കാലത്ത് അർഹതയുണ്ടായിരുന്ന മറ്റൊരിനം അവധിയായി മാത്രമേ വച്ചുമാറ്റം പാടുള്ളൂ.
8. Full Time അദ്ധ്യാപകനായിരുന്നപ്പോൾ ആർജ്ജിച്ച യാതൊരവധിയും Part Time അദ്ധ്യാപകനായിരിക്കുകമ്പോൾ അനുവദിക്കാൻ പാടില്ല. (86 (2) )

അവധികളെ രണ്ടായി തിരിക്കാം

1. സാധാരണ അവധി (ODINARY LEAVE) ഇത് നാം ആർജ്ജിക്കുന്നതാണ്
  - A. ) ആർജ്ജിതാവധി (Earned Leave)
  - B ) അർദ്ധ വേതനാവധി (HPL)
    - a. പരിവർത്തിതാവധി( Commuted Leave) b. മുൻകൂറവധി(Leave Not Due)
  - C) ശൂന്യവേതനാവധി ( Leave without Allowance)
2. പ്രത്യേകാവധി (Special Leave) ഇത് പ്രത്യേക വ്യവസ്ഥയോടെ സൗജന്യമായി നൽകുന്നതാണ്.
  - a. അവശതാവധി( Disability leave)
  - b. പ്രസവാവധി ( Maternity leave)
  - c. ആശുപത്രി അവധി( Hospital leave)
  - ci.

ആർജ്ജിതാവധി

ഒഴിവു കാലമില്ലാത്ത വകുപ്പിലെ ജീവനക്കാർക്ക് അവരുടെ കൃത്യ നിർവ്വഹണ കാലത്തിലെ ഓരോ പതിനൊന്നു ദിവസത്തിനും ഒരു ദിവസത്തെ ആർജ്ജിതാവധി എന്ന ക്രമത്തിൽ ലഭിക്കും (78)  $365/11 = 33$  ഉം  $3/1$  ദിവസം കിട്ടും (ഒരു വർഷം)

പൊതു അവധികൾ, പ്രവേശന കാലം, കാഷ്യൽ അവധി, പ്രത്യേക കാഷ്യൽ അവധി എന്നിവ EL ന് ഡ്യൂട്ടിയായി പരിഗണിക്കും

സ്ഥിരം അല്ലാത്ത ജീവനക്കാർക്കും പി.എസ്.സി വഴി നിയമനം ലഭിച്ചവർക്കും ( ആദ്യത്തെ ഒരു വർഷം ) 22/1 എന്ന ക്രമത്തിലും (86) അതിനു ശേഷം 11/1 എന്ന ക്രമത്തിലും EL ലഭിക്കും.

ബാക്കി വരുന്ന EL അടുത്ത വർഷത്തേയ്ക്കു വരവു വയ്ക്കേണ്ടതാണ്. അങ്ങനെ കണക്കാക്കുമ്പോൾ 22/10 വരെയുള്ള ഭിന്ന സംഖ്യ ഉപേക്ഷിക്കണം. 22/11 ഓ അതിൽ കൂടുതലോ വന്നാൽ ആ ഭിന്ന സംഖ്യയെ 1 എന്ന് പരിഗണിക്കേണ്ടതാണ്.

$$\frac{8}{22} = 8 \text{ എന്നാൽ } \frac{11}{22} = 1 \text{ ദിവസം}$$

Part Time ജീവനക്കാർക്ക് 22/1 എന്ന നിരക്കിൽ ഒരു വർഷം പരമാവധി 15 EL

ഒഴിവുകാലം ഉള്ള വകുപ്പുകൾ

ഒഴിവുകാല വകുപ്പിലെ ജീവനക്കാർക്ക് ആർജ്ജിതാവധിക്ക് അർഹതയില്ല ( 80)

എന്നാൽ ഈ ജീവനക്കാരെ ഒഴിവുകാലത്തിൽ പൂർണ്ണമായോ ഭാഗികമായോ കൃത്യനിർവ്വഹണത്തിന് നിയോഗിച്ചാൽ ചട്ടം 81 പ്രകാരം N X 30 എന്ന സൂത്രവാക്യമനുസരിച്ച് EL ലഭിക്കും .

V

ഭിന്ന സംഖ്യ വന്നാൽ റൗണ്ട് ചെയ്യും (86 കുറിപ്പ് 2)

ഒഴിവുകാല വകുപ്പിൽ നിന്നും ഒഴിവില്ലാത്ത വകുപ്പിലേക്കും തിരിച്ചും വന്നാൽ ?

ഒഴിവു അവസാനിക്കുന്നതിന്റെ പിറ്റേ ദിവസം മുതൽ കണക്കാക്കണം.

EL സംബന്ധിച്ച പൊതു വ്യവസ്ഥകൾ

1. ഒരേ സമയം 300 ദിവസത്തിൽ കൂടുതൽ EL നേടി വയ്ക്കാൻ പാടില്ല.
2. അതിൽ കൂടുതൽ വന്നാൽ 300 ആയി പരിമിതപ്പെടുത്തി ബാക്കി ഉപേക്ഷിക്കും
3. ഒരേ സമയം 180 ൽ കൂടുതൽ ആർജ്ജിതാവധി പാടില്ല (79)
4. എന്നാൽ പെൻഷന പ്രാരംഭമായി 300 ദിവസത്തെ ആർജ്ജിതാവധിവരെ അനുവദിക്കാവുന്നതാണ്. (79 ലെ അപവാദം)

ആർജ്ജിതാവധി വിൽപ്പന

Part Time ജീവനക്കാർ ഉൾപ്പെടെ എല്ലാ ജീവനക്കാർക്കും ഒരു സാമ്പത്തിക വർഷത്തിൽ 30 ദിവസത്തെ EL വിൽക്കാം. പെൻഷനോടനുബന്ധിച്ച് 300 വരെ വിൽക്കാം

ഒരു ദിവസത്തെ ആർജ്ജിതാവധിക്ക് ഒരു മാസത്തെ വേതനത്തിന്റെ 30/1 എന്ന നിരക്കിൽ അവധി വേതനം ലഭിക്കും.

മാസം കണക്കാക്കുന്നത് 30 എന്നാണ്.

വേല വിലക്കിൽ നിൽക്കുന്ന ജീവനക്കാർക്ക് തിരികെ ജോലിയിൽ പ്രവേശിച്ചാൽ ആർജ്ജിതാവധി ബാക്കിയുണ്ടെങ്കിൽ എടുക്കാവുന്നതാണ്.

എന്നാൽ വേലവിലക്ക് കാലത്തിന് തുല്യമായ കാലത്തേക്ക് CML തുടങ്ങിയ അനുവദനീയമായി അവധി ജീവനക്കാർക്ക് കണക്കിൽ ബാക്കിയുണ്ടെങ്കിൽ മാത്രമേ ആർജ്ജിതാവധി അനുവദിക്കാവൂ.

അച്ചടക്ക നടപടിയിൽ ഇരിക്കവെ പെൻഷൻ പറ്റിയാൽ അവസാന നടപടി തീർപ്പായ ശേഷമേ Terminal Surrender മാറ്റി നൽകാവൂ.

മരിച്ചാൽ അപേക്ഷയില്ലാതെ തന്നെ മാറി നൽകണം.

പാനാവശ്യത്തിനോ വ്യക്തിപരമായ ആവശ്യങ്ങൾക്കോ ദീർഘകാലത്തേക്ക് അവധി എടുക്കുന്നവർ രണ്ടോ മാസത്തിന് മുമ്പെങ്കിലും അവധിക്ക് അപേക്ഷ നൽകണം.

Part Time ജീവനക്കാർക്കും 3 ദിവസത്തെ അവധി വിൽക്കാം.

### HPL ( അർദ്ധവേതനാവധി)

ഒരു സർവ്വീസ് ഇയറിൽ 20 ദിവസത്തെ HPL ന് എല്ലാ ജീവനക്കാർക്കും അർഹതയുണ്ട്.(82)

പൂർണ്ണ വർഷങ്ങൾ മാത്രമേ ഇതിനു കണക്കാക്കുകയുള്ളൂ.

ഉദാ- 10 വർഷം 11 മാസം എന്നത് 10 (10x20=200)വർഷം എന്നു മാത്രമേ കണക്കാക്കൂ.

കെ.എസ്.ആർ അനുബന്ധം XIIA,XIIB,XIIC എന്നിവമൂലമുള്ള ശൂന്യവേതനാവധി ഒഴികെയുള്ള എല്ലാ കാലയളവും ഇതിനു കണക്കാക്കും. ഡെസ്റ്റോൺ കാലയളവും പരിഗണിക്കും

### വേതന നിരക്ക്

35700 ന് മുകളിൽ BP യുള്ള ജീവനക്കാർക്ക് BP യുടെ പകുതിയും ആ തുകയ്ക്കുള്ള DA യും ലഭിക്കും.35700 ഉം അതിന് താഴെയുള്ളവർക്ക് Bp യുടെ പകുതിയും മുഴുവൻ ശമ്പളത്തിന്റെ DA യും ലഭിക്കും .ഈ തുക അവധിക്ക് തൊട്ടു മുമ്പ് വാങ്ങിയിരുന്ന ശമ്പളത്തിന്റെ 65 ശതമാനം തുകയിൽ കുറയാൻ പാടില്ല. അങ്ങനെ സംഭവിച്ചാൽ കുറവു വന്ന തുക അവധി ബത്തയായി നൽകണം.

### പരിവർത്തിതാവധി (Commuted Leave) ( 84)

HPL ന്റെ ഒരു രൂപഭേദമാണ് ഈ അവധി. രണ്ട് ദിവസത്തെ HPL പരിവർത്തനം ചെയ്ത് പകരം ഒരു ദിവസത്തെ പൂർണ്ണവേതനാവധി എന്ന നിരക്കിൽ ഈ അവധി

അനുവദിക്കാവുന്നതാണ്.

വ്യവസ്ഥകൾ

1. അവധിക്ക് കാരണം രോഗമെങ്കിൽ MC യും ഫിറ്റ്നസും നൽകണം.
2. മറ്റാവശ്യങ്ങൾക്കും ഈ അവധി അനുവദിക്കാവുന്നതാണ്.
3. സ്ഥിരം ജീവനക്കാർക്കും 3 വർഷമോ അതിൽ കൂടുതലോ സർവ്വീസുള്ള സ്ഥിരമല്ലാത്ത ജീവനക്കാർക്കും ഈ അവധി അനുവദിക്കാം.
4. പെൻഷനോടനുബന്ധിച്ച് ഈ അവധി എടുക്കാം.

മുൻകൂറവധി (Leave Not Due) ( 85)

ഉദ്യോഗസ്ഥൻ ഭാവിയിൽ ആർജ്ജിക്കുമ്പോൾ, അതിൽ നിന്നും തട്ടിക്കിഴിച്ചുകൊള്ളാം എന്ന വ്യവസ്ഥയിൽ മുൻകൂറായി അനുവദിക്കുന്ന അർദ്ധവേതനാവധിയാണ് ഇത്.

വ്യവസ്ഥകൾ

- 1.ഭാവിയിലെ സേവനത്തിൽ വർഷം ഒന്നിന് 20 ദിവസമെന്ന് ക്രമത്തിൽ ആർജ്ജിക്കുന്ന അർദ്ധവേതനാവധിക്കൊണ്ട് കടം വീട്ടാൻ കഴിയുമെന്നു കണക്കാക്കുന്നത്ര അവധിയേ അനുവദിക്കാൻ പാടുള്ളൂ. അതിനാൽ പെൻഷൻ പ്രാരംഭമായി ഈ അവധി അനുവദനീയമല്ല.
- 2.ഒരേ സമയം 90 ദിവസത്തിൽ കൂടുതൽ അനുവദിക്കാൻ പാടില്ല.
- 3.MC യുടെ അടിസ്ഥാനത്തിലല്ലാതെ , സേവനകാലത്തിലാകെ 180 ദിവസത്തിൽ ദിവസത്തിൽ കൂടുതൽ ഇത് അനുവദിക്കാൻ പാടില്ല.
4. യാതൊരു കാരണവശാലും സേവനകാലത്തിൽ 360 ദിവസത്തിൽ കൂടുതൽ അനുവദിക്കാൻ പാടില്ല.
5. അനുവദിക്കുന്ന അവധി പിന്നീട് ആർജ്ജിക്കുന്ന അവധിയിൽ നിന്നും തട്ടിക്കിഴിക്കേണ്ടതാണ്.
6. സ്ഥിരം തസ്തികയിലുള്ളവർക്കേ ഈ അവധിയുള്ളൂ.
7. വേതനം ലഭിക്കുന്ന യാതൊരു വിധ അവധിയും ജീവനക്കാരന്റെ ക്രഡിറ്റിൽ ഇല്ലെങ്കിലേ ഇത് അനുവദിക്കാവൂ.

ശൂന്യവേതനാവധി(Leave without Allowance)

സ്ഥിരം ജീവനക്കാർക്കും 3 വർഷമോ അതിൽ കൂടുതലോ തുടർച്ചയായ സർവ്വീസുള്ളവർക്കും ഈ അവധി എടുക്കാവുന്നതാണ്.

ഒരു ഉദ്യോഗസ്ഥന് മറ്റ് അവധികളൊന്നും ഇല്ലാതിരിക്കുകയോ ശൂന്യവേതനാവധി വേണമെന്ന് രേഖാമൂലം അപേക്ഷിക്കുകയോ ചെയ്യുമ്പോൾ ഇത് അനുവദിക്കാവുന്നതാണ്.

സ്ഥിരമായ ജീവനക്കാർക്ക് ഈ അവധി 4 മാസം വരെ അനുവദിക്കാം.ഇതിൽ കൂടിയ കാലത്തേക്ക് സർക്കാരിന് മാത്രമേ അവധി അനുവദിക്കാൻ അധികാരമുള്ളൂ. (64). എന്നാൽ, വേല വിലക്കിൽ നിൽക്കുന്ന ജീവനക്കാരുടെ സർവ്വീസ് ക്രമപ്പെടുത്താൻ ഈ പരിധി ബാധകമല്ല. അവധി അനുവദിക്കുന്ന ഉദ്യോഗസ്ഥന് തന്നെ ഇത് അനുവദിക്കാം.

ഒരു വർഷത്തിൽ കൂടുതൽ തുടർച്ചയായ സർവ്വീസുള്ള സ്ഥരമല്ലാത്ത ജീവനക്കാർക്ക് 3 മാസത്തിൽ കൂടിയ കാലത്തേക്ക് അവധി അനുവദിക്കാൻ പാടില്ല. എന്നാൽ ക്ഷയം, കാൻസർ, മാനസിക രോഗം എന്നിവയുള്ളവർക്ക് 18 മാസം വരെ അവധി അനുവദിക്കാം. MC ആവശ്യം.

ശൂന്യവേതനാവധിക്ക് അർഹതയില്ലാത്ത ജീവനക്കാർക്ക് XIIB പ്രകാരം ഉപാധികളോടെ അവധി അനുവദിക്കാം.

1. അവധികഴിഞ്ഞു വരുമ്പോൾ ആദ്യമായി സർവ്വീസിൽ പ്രവേശിച്ചതായി കണക്കാക്കും
2. ആ തീയതി മുതൽ നിരീക്ഷണകാലം കണക്കാക്കും

ശൂന്യവേതനാവധി അനുവദിക്കുമ്പോൾ ആ അവധിക്കാലം പെൻഷൻ ഉൾപ്പെടെയുള്ള സേവനാനുകൂല്യങ്ങൾക്ക് പരിഗണിക്കുമോ എന്ന് വ്യക്തമാക്കിയിരിക്കണം.

ചട്ടം 91 അനുസരിച്ച പഠനാവശ്യത്തിന് അനുവദിക്കുന്ന ശൂന്യവേതനാവധിയും ചട്ടം 88 അനുസരിച്ചുള്ള അവധിയിൽ താഴെപ്പറയുന്ന വയൊഴികെയുള്ളവയും പെൻഷൻ ഉൾപ്പെടെയുള്ള സേവനാനുകൂല്യങ്ങൾക്ക് പരിഗണിക്കുന്നതല്ല.

1. MC യുടെ പിൻ ബലത്തിൽ അനുവദിക്കുന്നത്
- 2 പ്രസവാവധിയെത്തുടർന്ന് 60 ദിവസത്തിൽ കവിയാത്ത കാലത്തേക്ക് അനുവദിക്കുന്നത്,

MC സേവന പുസ്തകത്തിൽ ഒട്ടിക്കണം

3. താഴെക്കാട്ടുക്കുന്ന ചാർട്ട് നോക്കുക.

ക്ര. നം	LWA ഇനം	യോഗ്യകാലമായി കണക്കാക്കുന്ന ഇനങ്ങൾ	അയോഗ്യകാലമായി കണക്കാക്കുന്ന ഇനങ്ങൾ
1	ചട്ടം 88 അനുസരിച്ച് MC യുടെ പിൻബലത്തിൽ	സീനിയോറിറ്റി ,പ്രമോഷൻ ,ഇൻക്രിമെന്റ്,പെൻഷൻ, HPL	ഏൺഡ് ലീവ്
2	ചട്ടം102- പ്രസവാവധിയോടനുബന്ധിച്ച് 60 ദിവസം എടുക്കുന്നത്	സീനിയോറിറ്റി ,പ്രമോഷൻ ,ഇൻക്രിമെന്റ്,പെൻഷൻ, HPL, ഹയർ ഗ്രേഡ്	ഏൺഡ് ലീവ്
3	Without MC	സീനിയോറിറ്റി,പ്രമോഷൻ HPL	,ഇൻക്രിമെന്റ്,പെൻഷൻ, ഹയർ ഗ്രേഡ്,ഏൺഡ് ലീവ്
4	ചട്ടം 91- പഠനാവശ്യത്തിന്	സീനിയോറിറ്റി,പ്രമോഷൻ HPL	,ഇൻക്രിമെന്റ്,പെൻഷൻ, ഹയർ ഗ്രേഡ്,ഏൺഡ് ലീവ്

5	സംസ്ഥാനത്തിന്റെ താല്പര്യർത്ഥം ബിരുദാനന്തരബിരുദം എടുക്കാൻ ഡോ, എഞ്ചി, അദ്ധ്യാപകർ എന്നിവർക്ക്	സീനിയോറിറ്റി, പ്രമോഷൻ, ഇൻക്രിമെന്റ്, പെൻഷൻ, HPL, ഹയർ ഗ്രേഡ്	ഏഞ്ച്ഡ് ലീവ്
6	നിരീക്ഷണകാലം പൂർത്തീകരിച്ചതിനു ശേഷം 12 എ, ബി, സി എന്നിവ എടുത്താൽ	ഇല്ല	സീനിയോറിറ്റി, പ്രമോഷൻ (അവധിക്കാലത്തേക്ക്), ഇൻക്രിമെന്റ്, പെൻഷൻ, HPL, ഹയർ ഗ്രേഡ് ഏഞ്ച്ഡ് ലീവ്
7	നിരീക്ഷണകാലം പ്രഖ്യാപിക്കുന്നതിന് മുമ്പ് 12 എ, ബി, സി എന്നിവ എടുത്താൽ		ആ തസ്തികയിൽ അതിനോടകം ആർജ്ജിച്ച ആനുകൂല്യങ്ങളെല്ലാം നഷ്ടമാകും. പുതുതായി സർവ്വീസിൽ പ്രവേശിച്ചതായേ കരുതൂ. ഇൻക്രിമെന്റ്, പെൻഷൻ, HPL, ഹയർ ഗ്രേഡ് ഏഞ്ച്ഡ് ലീവ് ഇവയെല്ലാം നഷ്ടപ്പെടും.

CL, Special CL, Maternity Leave എന്നിവ മത്രമേ probation പരിഗണിക്കൂ. തിനാൽ ഏത് വ്യവസ്ഥ അനുസരിച്ചുള്ള ശുന്യവേതനാവധിയായാലും probation ന് പരിഗണിക്കുകയില്ല.

4. ഡ്യൂട്ടിയിലുള്ള ദിവസങ്ങളുടെ നിശ്ചിത നിരക്കിലാണ് ഏഞ്ച്ഡ് ലീവിന് അർഹത. അതിനാൽ അവദിക്കാലം ഏതായാലും ഏഞ്ച്ഡ് ലീവ് ഇല്ല.

### അവശതാവധി (Special Disability Leave) 97

ഔദ്യോഗിക കൃത്യ നിർവ്വഹണം ശരിയായി നിർവ്വഹിച്ചതിന്റെ പേരിൽ ഒരാൾക്ക് ശാരീരിക അവശതകൾ ഉണ്ടാകുന്ന പക്ഷം അതിന്റെ ചികിത്സക്കായി അനുവദിക്കുന്ന അവദിയാണ് ഇത്.

1. ശാരീകാവശത അഥവാ അതിന്റെ കാരണം എത്രയും വേഗം മേലധികാരിയെ അറിയിച്ചിരിക്കണം. യാതൊരു കാരണവസാലും അറിയിക്കാൻ 3 മാസത്തിൽ കൂടുതൽ താമസിക്കരുത്. ന്യായമെന്ന് തോന്നിയാൽ കാലതാമസം ഗവൺമെന്റിന് മാപ്പാക്കാം. ഈ അവധി പരമാവധി 24 മാസമോ MC യിൽ

രേഖപ്പെടുത്തിയിരിക്കുന്ന കാലയളവോ ഏതാണ് കുറവ് അതായിരിക്കും.

2. ഈ അവധി മറ്റവധികളോട് ചേർത്ത് എടുക്കാം. താല്ക്കാലിക ജീവനക്കാർക്കും എടുക്കാം.

അവധി വേതനം - ആദ്യത്തെ 4 മാസം ആർജ്ജിതാവധിയുടെ ശമ്പളം തുടർന്ന് HPL നിരക്കിൽ

**പ്രസവാവധി ( 100)**

താല്ക്കാലിക ജീവനക്കാർക്ക് ഉൾപ്പെടെ സ്ത്രീകൾക്ക് പരമാവധി 180 ദിവസം അനുവദിക്കാം. പ്രസവത്തിന് മുതലാണ് അവധി ആരംഭിക്കുന്നത്. ഗർഭം അലസുന്നതിന് 6 ആഴ്ച MC ഹാജരാക്കണം.

പ്രസവാവധിയോട് ചേർന്ന് മുമ്പോ പിമ്പോ മൂന്നും പിൻപുമോ ചേർത്ത് മറ്റ് അവധികൾ എടുക്കാവുന്നതാണ്. (102)

60 ദിവസത്തിൽ കൂടുതലില്ലെങ്കിൽ MC വേണ്ട. ഈ അവധികൾ നിരീക്ഷകാലത്തിന് പരിഗണിക്കും. PPS നം 6 ആഴ്ച , കുട്ടിയെ ദത്ത് എടുക്കുന്നതിനും 180 ദിവസം അനുവദിക്കാം. ഈ അവധി 12 എ.ബി.സി ഇവയൊഴികെ മറ്റ് ഏത് അവധിയോടു ചേർന്നും അനുവദിക്കാം.

**ആശുപത്രി അവധി.(Hospital Leave 103)**

ചെറുകിട ഉദ്യോഗസ്ഥർക്ക് മാത്രം അനുവദിക്കുന്ന അവധിയാണിത്. പോലീസ്, ഫയർമാൻ, ഡ്രൈവർ, മെക്കാനിക് മുതലായവർ

**കാഷ്ചൽ അവധി ( യാദൃച്ഛിക വധി ) പരിശിഷ്ടം 7**

ഈ അവധി അംഗീകൃത അവധിയല്ല.

പൊതു അവധിയോട് ചേർന്ന് CL എടുക്കാം.

CL ഉം പൊതു അവധിയും ചേർന്ന് 15 ദിവസത്തിൽ കവിയാൻ പാടില്ല.

ഇത് മറ്റ് അവധികളോട് ചേർന്ന് എടുക്കാൻ കഴിയില്ല. ഒ

ഒരിക്കൽ അനുവദിച്ച അവധി മറ്റൊരു തരം അവധിയായും മാറ്റം ചെയ്തു കൂടാ. എന്നാൽ കാഷ്ചൽ അവധി കഴിഞ്ഞ് ജോലിയിൽ പ്രവേശിക്കാൻ സാധിക്കാതെ വന്നാൽ ഇത് റദ്ദ് ചെയ്ത് റെറ്റ് അവധിയാക്കാം.

**Special Casual Leave)ഇത് സാധാരണ കാഷ്ചൽ ലീവിന്റെ കണക്കിൽ പെടുന്നതല്ല. MC യുടെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ നൽകുന്ന അവധിയാണ്.**

പകർച്ചാ വ്യധികൾ പിടിപെട്ടാൽ - വിട്ടിലോ അടുത്തോ - സർട്ടിഫിക്കറ്റ് വേണം.

21 ദിവസത്തേക്ക് അനുവദിക്കാം. പ്രത്യേക സാഹചര്യത്തിൽ 30 വരെ അനുവദിക്കാം.

ഈ അവധി CL നോടോ മറ്റ് അവധികളോടോ ചേർത്ത് എടുക്കാം. എന്നാൽ

ഒഴിവുകാലത്തോട് ചേർത്ത് എടുത്താൽ സാധാരണ കാഷ്ചൽ ലീവ് അനുവദിച്ചുകൂടാ.

ഏതെല്ലാം സാഹചര്യത്തിൽ എടുക്കാം.

1. കോടതിയിൽ സാക്ഷിപറയാൻ, സെമിനാറുകൾ മുതലായവ, സർവ്വകലാശാലയുടെ ഏതെങ്കിലും സമിതിയിൽ പങ്കെടുക്കാൻ, പേപ്പറി

കുടിച്ചാൽ 14 ദിവസം ,കുത്തിവപ്പിൽ അസ്വസ്ഥതയുണ്ടായാൽ,  
കുടുംബാസൂത്രണത്തിന്, ആദ്യമായി നടത്തുന്നതിന് 14 ദിവസം (വനിത)  
പുരുഷൻ 6 പ്രവൃത്തി ദിവസം, പ്രസവത്തോടനുബന്ധിച്ചല്ലാത്ത PPS 7 ദിവസം ,  
ലൂപ്പ് നിക്ഷേപത്തിന് ഒരു മുഴുവൻ ദിനം, etc.

### Compensation Leave(നഷ്ടപരിഹാരാവധി )

അവധി ദിവസം കൃത്യനിർവ്വഹണത്തിൽ ഏർപ്പെട്ടാൽ

2. ആഫീസ് മേധാവികൾ ഈ അവധിക്കാ അർഹരല്ല.

.....