



Hydel Bullet

A Monthly Publication of the Kerala State Electricity Board Engineers Association

Wouldn't it be 'Smarter' if some room is allowed for a 1000MW Power House too for the State ????

Nobody can, but only to congratulate the Government for showing the Green Flag for Smart City to take off at last! The people of Kerala have perceived this as a prestigious IT project. Smart City would have become a Cash Cow by now had it took off as originally scheduled when the IT industry was on the rising phase of the Industrial Life cycle graph. But due to certain misunderstanding, there has been a total stalemate and this project too was limping along with other mega projects like Vizhinjam Port, Kochi Metro etc. Consequently the electricity Demand and consumption have been a shade lower than what was estimated in the 17th power survey for Kerala. With the realization of these power intensive projects, there is going to be a steep rise in power demand also for which hectic efforts should be taken on war footing to increase the capacity and energy availability.

In anticipation of this situation, the Board had decided to set up a 1026MW Natural Gas based Combined Cycle Power Plant at Brahmapuram, Cochin on 4/5/2010 when some location specific opportunities knocked at the doors. The LNG Terminal at Vypeen, Cochin of M/s Petronet LNG Ltd is expected to be operational by the first quarter of 2012. The spur gas pipe line from Vypeen to FACT, Cochin division & to BPCL terminal at Ambalamedu along the boundary of Brahmapuram Diesel Power Plant of KSEB was already finalized. The proposed gas grid of Gas Authority of India (GAIL) up to Cochin is expected to be completed by 2014. In that context, the Board requested the Government for withdrawing/modifying its order that transfer 100 acres of land available with KSEB at Brahmapuram to IT Department and for getting back the land for setting up the much needed 1026 MW Natural Gas based power plant. The land was originally acquired by KSEB for the development of the thermal power plant and for constructing sub-station. The Board also pointed out to the Government that it's proposal

⇒

KSEB Engineers Association
Office Bearers - 2010 - 11

ASSOCIATION

President
Er. G.S. AJIKUMAR

Vice-President
Er. EBANEZER SAMJI

General Secretary
Er. GEORGE MATHEW

Treasurer
Er. A. RAJENDRAN

Organising Secretaries
Er. V. RANJIT KUMAR (S)
Er. T.B. JAGATHY (N)

Secretaries
Er. D.S. RAJESH (HQ)
Er. EDWIN CALLISTUS (S)
Er. B. SHARATH (N)

BENEVOLENT FUND

Chairman
Er. M. MOHAMMED ALI RAWTHER

Vice Chairperson
Er. SOSAMMA KURUVILA

Secretary
Er. K.P. JEEJI FRANCIS

Treasurer
Er. G. SHAJ KUMAR

Joint Secretaries
Er. P. JAYAKRISHNAN
Er. R. MANOJ

EDITORIAL BOARD

Chief Editor
Er. E. MOHAMMED SHEREEF

Associate Editor
Er. K. SUNIL
Er. NIRMALA KURIEN

Ex. Officio Members
Er. GEORGE MATHEW
Er. D.S. RAJESH
Er. V. RANJIT KUMAR

for constructing major hydroelectric power projects in the state including Athirappally, Pooyamkutty & Pathrakadavu projects are held up due to lack of necessary clearances. After weighing the pros and cons of Board's request, the Government accorded Administrative Sanction for the implementation of 1026 MW Natural Gas based combined cycle power plant at Brahmapuram, on 02/08/2010. After getting the Government sanction, KSEB went ahead with the implementation of the project. In consultation with Board officials, the GAIL finalized the Gas Pipe Line route to Kochi. Board managed to get allocation for drawing 33MLD of water from the nearby Kadambrayar River. It also submitted application for long term gas allocation of 4.79 mmscmd gas to Central Electricity Authority (CEA) stating that 112 acres of land is available with KSEB for the project and claimed the full mark of 30 entitled on this account in deciding the priority for allocation of Gas. The scheduled dates of commissioning of the three Units of the project are furnished as Unit 1 - January 2014; Unit 2- April 2014; Unit 3- July 2014.

It is now learnt that the proposed Smart city project will consist of three SEZs among which one of the SEZs will be in the 100 acres of land in possession of KSEB as originally proposed. If that happens, the state will not become eligible to get its share of Natural Gas produced in the country for power generation from the quota set apart for allocation for the year 2012 because land availability near the gas grid is the primary criterion in deciding priority for gas allocation. But for this, all other factors are

⇒

to the advantage of this particular location at Brahmapuram in deciding the priority favoring Kerala. So if the state misses the opportunity to get the cheaper domestic gas allocation deserved for the state, it is losing the opportunity to set up a base load power plant that can produce cheaper green electricity from pooled gas, thereby undermining the energy security of the state.

Self sufficiency in electricity is the primary requirement for the development of industry, infrastructure, agriculture etc and for improving the lives of the masses. The electricity generation scenario in the state is quite bleak. Including that from the Center share & the Independent Power Producers (IPPs) and with an average PLF of 70%, the state has now a peak load capacity of nearly 2450 MW only. The restricted peak load demand for the year 2009-10 was 2998MW which registered a growth of 8% over the previous year. If the state's developmental roadmap is achieving milestones as planned, the rate of increase will be 10 to 12% in the coming years. So the state is likely to experience a capacity shortage of 1000MW in the near future and hence realizing this project is critical to the energy security of the state.

IT projects are not location specific and its offices are highly deployable. The 100 acres of KSEB land at Brahmapuram is not critical for the implementation of an IT project whereas this location is critical for setting up a LNG based Power plant. For instance the 3rd SEZ of smart city project can be accommodated by acquiring the nearby vast tract of unutilized land in possession of FACT. During the deadlock

stage of Smart city project, many comparatively smaller Cyber projects were sprouted and floor space for them is under construction in many parts of the state. The lately inaugurated second phase of Info Park, which is to be developed in Kinfra's land, is also bordering the proposed KSEB land. It would be a good proposition if the 3rd SEZ of the Smart City is shifted towards further North-East so as to be located under the 66 kV Kothamangalam Sub-Station area because this Sub-station would be flush with power in near future without any takers due to transmission congestion towards N-Kerala. Let thousands of IT flowers blossom throughout the State for which the much needed irrigation is Electricity. So it would only be wiser and smarter if the 100 acres of KSEB land at Brahmapuram which was originally acquired for the development of the thermal power plant and for constructing sub-station is not re-appropriated for an IT project. We request the Government not to show Red Signal in the take off stage of this highly needed 1026MW Natural Gas based Combined Cycle Power Plant at Brahmapuram which alone can take care of the base load requirement of the State when all its pipeline developmental projects are delivered. If we choose to abandon this power project of strategic importance for the development of the state, we are going to sacrifice the eligible share of precious natural resource too - the indigenously produced natural gas for power generation - which will be too costly for a state that has no other viable resource of its own like coal reserve for power generation.

✱

ഇരട്ടത്താഴ്

Fr .N.T. Job

ആയുർവേദത്തിൽ ചികിത്സിക്കുവാനായി ചെല്ലുമ്പോൾ ചില പത്മയാഹാരങ്ങളെക്കുറിച്ച് വിവരിക്കും; അതിന്റെ കൂട്ടത്തിൽ ചില ആഹാരങ്ങൾ വിരുദ്ധമാണെന്നും പറയാറുണ്ട്. തേനും വയമ്പും പോലെ ചില വിരുദ്ധാഹാരങ്ങളെക്കുറിച്ചും പറയാറുണ്ട്. അത്തരത്തിലുള്ള വിരുദ്ധമായ ചില ഉത്തരവുകളാണ് ഈ ഘട്ടത്തിൽ ബോർഡ് ഇറക്കി കൊണ്ടിരിക്കുന്നത്.

അസിസ്റ്റന്റ് എഞ്ചിനീയറിൽ നിന്നും അസിസ്റ്റന്റ് എക്സിക്യൂട്ടീവ് എഞ്ചിനീയറായി സ്ഥാനക്കയറ്റം വേണമെങ്കിൽ ബിടെക്ക് ബിരുദം വേണമെന്ന ധനിയോടുകൂടി ഉത്തര വിറക്കിയപ്പോൾ അതേ ബോർഡിനു കീഴിൽ ആയിരം ലൈൻമാൻമാരെ ഓവർസിയർ മാരായി പ്രമോഷൻ നൽകി മാതൃക കാട്ടി. ഈ ലൈൻമാൻമാർ വർക്കർമാരായി ജോലിയിൽ പ്രവേശിച്ചത് ഏഴാം ക്ലാസ് പാസാവാതെയാണ്. മീറ്റർ റീഡർ തസ്തികയിലേക്ക് പബ്ലിക് സർവീസ് കമ്മീഷൻ നിശ്ചയിച്ചിരിക്കുന്ന യോഗ്യത ഐ.ടി.ഐ ആണ്. മീറ്റർ റീഡർ തസ്തികയ്ക്ക് തുല്യമായ തസ്തികയാണ് ഓവർസിയർ തസ്തിക ഈ തസ്തികയിലേക്കാണ് ഇപ്പോൾ കൂട്ടത്തോടെ പ്രമോഷൻ നൽകിയിരിക്കുന്നത്.

നേരത്തെ ഇല.വർക്കർ തസ്തികയിലേയ്ക്ക് വിദ്യാഭ്യാസ യോഗ്യത ഐ.ടി.ഐ ആയിരുന്നു. അത്തരത്തിൽ എടുത്തപ്പോൾ കൂടുതൽ വിദ്യാഭ്യാസ യോഗ്യത ഉണ്ടായിരുന്നവർ പെട്ടെന്നു തന്നെ പ്രമോഷൻ ആയി ഉയർന്ന സ്തികകളിലേയ്ക്ക് എത്തിപ്പെട്ടു. ഈ സാഹചര്യം ഉണ്ടാവാതിരിക്കുന്നതിനും കമ്മീഷൻ വഴി എടുക്കുന്ന വർക്കർമാരുടെ സേവനം കൂടുതൽ കാലം ആ തസ്തികയിൽ ലഭിക്കുന്നതിനുമാണ് വിദ്യാഭ്യാസ യോഗ്യത ഏഴാം ക്ലാസ് പാസാവരുതെന്ന നിബന്ധന വെച്ചത്. എന്നാൽ ഈ കണക്കുകളെല്ലാം മാറ്റി വെച്ചു കൊണ്ടാണ് ഇപ്പോൾ പ്രമോഷനുകൾ നൽകിയിരിക്കുന്നത്.

സമയാസമയങ്ങളിൽ പ്രമോഷനുകൾ നേടി കൊടുക്കേണ്ടത് യൂണിയനുകളുടെ കർത്തവ്യമാണെന്ന കാര്യത്തിൽ സംശയമില്ല. അവരുടെ അതിനുള്ള ഉത്സാഹത്തെ അംഗീകരിക്കുകയും ചെയ്യുന്നു. എന്നാൽ ഈയൊരു നടപടി പല തരത്തിലും ബോർഡിന്റെ പ്രതിഛായയെ ബാധിക്കുമെന്നത് സത്യമാണ്. ഓരോ തസ്തികയിലേക്കും വിദ്യാഭ്യാസ യോഗ്യത കൂട്ടി കൊണ്ടു വരുമ്പോൾ ഇവിടെ അതിനു ഘടക വിരുദ്ധമായ നിലപാടിലേക്കു മാറുന്നത് വിരോധാഭാസമാണെന്നു പറയാതെ വയ്യ.

നേരത്തെ ഓവർസിയർ തസ്തികയിലേക്ക് റിട്ടയർമെന്റിനോടടുത്താണ് പ്രമോഷൻ നൽകിയിരുന്നത്. എന്നാൽ ഇപ്പോൾ പ്രമോഷൻ ലഭിച്ചവർക്കെല്ലാം ഇരുപതു വർഷത്തിൽ കൂടുതൽ സർവീസ് ബാക്കിയുള്ളവരാണ്. ഒരു ഘട്ടം കഴിഞ്ഞാൽ ഇവർക്ക് സബ് എഞ്ചിനീയർ തസ്തികയിലേക്കും പ്രമോഷൻ നൽകുവാൻ നിർബന്ധിതരായി തീരുമെന്ന കാര്യത്തിൽ തർക്കമില്ല. അത്തരത്തിലൊരു അവസ്ഥ നമുക്ക് ആലോചിക്കുവാൻ സാധിക്കുന്നില്ലെങ്കിലും അതാണ് യാഥാർത്ഥ്യം. ഈ യാഥാർത്ഥ്യത്തിനു നേരെ കണ്ണടച്ചിട്ടു കാര്യമില്ല. ഒരു പക്ഷെ ഇത് മനസിൽ വെച്ച് കൊണ്ടായിരിക്കാം 'വൈദ്യുതി ബോർഡ് കമ്പനിവൽക്കരണത്തിനുശേഷം സ്വകാര്യവൽക്കരിക്കാതിരിക്കുന്നതിനുള്ള ജാഗ്രത പാലിച്ചിട്ടുണ്ടെന്ന് മന്ത്രി പ്രസ്താവിച്ചത്.

ഐ.ടി.ഐ യോഗ്യതയുണ്ടായിരുന്ന ലൈൻമാൻമാരെക്കാൾ വേഗത്തിലാണ് വിദ്യാഭ്യാസ യോഗ്യത കുറവായിരുന്ന ലൈൻമാൻമാർ പ്രമോഷനായത്. ഇത്തരം പ്രവണതകൾ ആഫീസ് പ്രവർത്തനങ്ങളെ സാരമായി ബാധിക്കുമെന്നതാണ് വിഷമകരമായ അവസ്ഥ. നേരത്തെ ഒരു ഉത്തരവ് നിലവിലുണ്ടായിരുന്നത് ചിലരെങ്കിലും

Letter to Chairman

Copy of letter no.KSEBEA/Model Section/2011 submitted to the Board Chairman on 17-2-2011

Sub:- Model Section:-Suggestions for fine tuning:- reg .
Ref:- B O.(FM)No.3122/2010 (C P/R&P/Plg.1/Model section/2010-11) dated 2.12.2010)

This has reference to the Board Order cited above, whereby the concept of Model section has been directed to be adopted in all sections in the State. In this regard several apprehensions have been raised from various quarters regarding hurdles while implementing the same. Association after considering these apprehensions and after discussion at various forums has arrived at certain suggestions as enclosed, which will help for fine tuning of the Model section.

We hope that the management will take due consideration of these suggestion for fine tuning of the system

Model Section - feedback report for fine tuning

The concept of model section was adopted in KSEB on trial basis in 75 Electrical Sections from 01-07-2009. Later this facility was extended to another 151 sections from 01-06-2010. Now Board has decided to extend the facility to all the remaining sections from 01-01-2011. Lot of criticisms and discussions are seen arised in various forums of employees. In this context, several deliberations and discussions took place in Association forum also and based on those discussions we have prepared this report from the field Distribution Engineers angle of view. We hope this feed back report will help the management for further fine-tuning the new experiment for the benefit of consumers and Board.

(I) Merits of the system

1. As the technical staff of an electrical section is divided to three functional groups viz. (i) Break down (ii) Capital & Maintenance and (iii) Revenue, the duties of each wing are clearly earmarked. This arrangement will help the capital wing to concentrate only on capital and maintenance works which provides ample scope for improved output & productivity from the wing.

ഓർക്കുന്നുണ്ടാവും; വിദ്യാഭ്യാസ യോഗ്യത ഇല്ലാത്തവരെ കൊണ്ട് എസ്റ്റിമേറ്റുകൾ എടുപ്പിക്കരുതെന്ന്. ഈ ഉത്തരവ് ഇപ്പോഴും പ്രാബല്യത്തിലുണ്ടോയെന്നറിയില്ലെങ്കിലും, ഓർമകൾ ഉണ്ടായിരിക്കണം.

ബോർഡിലെ തസ്തികകളോരോന്നും ഇത്തരത്തിൽ യോഗ്യതയുടെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ തരം താഴ്ത്തുമ്പോൾ നമ്മുടെ

വിചിത്രം ശക്തിയാണ് ഇല്ലാതാവുന്നത്. വൈദ്യുതി ബോർഡിന്റെ ശക്തി ജീവനക്കാരുടെ ഉയർന്ന നിലവാരമായിരുന്നു. അത് കുറയ്ക്കുന്ന നടപടികളോരോന്നും ബാധിക്കുന്നത് വൈദ്യുതി ബോർഡെന്ന വടവൃക്ഷത്തെയാണ്. ഇത്തരം പ്രവൃത്തികൾ അതിന്റെ കടയ്ക്കൽ കത്തിവെയ്ക്കുന്നതിന് തുല്യമാണ്.



2. As the practice of independent centre duty system is abandoned, the absence of any particular field staff will not affect the functioning of the system and hence the system is beneficial to the Consumers.
3. 24 hours vehicle availability can help maintenance works to be done more speedily and efficiently.

(II) Practical Difficulties :

1. It is a fact that the OH based distribution network is not ideal for the peculiar climatic, geological & dwelling pattern of the state. The thick vegetation, changing weather, density of population etc call for constant vigil with accountability over the network to prevent accidents. The electricity rules also prescribe each voltage level of network (LT, HT or EHT) to be operated and supervised by licensed technical personnel. The former independent centre duty system fixed responsibility on an authorized individual over a designated portion of network. This is necessary to fix accountability especially in the event of occurrences of fatal accidents. Since it is practically unfeasible to fix accountability on a team which is constantly changing, the external law enforcement authorities may tend to fix Asst. Engineer of the section for all the mishaps that may happen under the section. Earlier the responsibility of 11 kV lines was fixed on individual Sub Engineers and that of LT Lines on individual Overseers and Linemen. In short in model sections the entire responsibility falls squarely on the head of office if accident occurs.
2. With the current staff pattern of model section, the new system is ideal for sections where consumer strength is limited to 12000. It is very difficult to manage the system with the sanctioned strength of Sub Engineers and Linemen in sections having high consumer strength to the level of 20000 and above.
3. The service of vehicle is to be exclusively allotted to the Breakdown wing practically for proper trouble call management service. This deprives the Assistant Engineer / Asst. Executive Engineer to avail the vehicle for their official trips at the time of need. It is also found difficult to arrange trips for occasional material transportation.
4. The success of the new scheme depends on the availability of sanctioned strength of qualified personnel in the section. Shortage of staff and Engineers due to external tampering of HR transfer and placement plan affects the overall functioning of the System.

(III) Suggested solutions

- " The technical field staff of the section are mainly deployed in (i) Break down and (ii) capital & Maintenance and (iii) Revenue gang. The team shall carry out the work assigned to respective gang collectively. However, the Sub engineers, Overseers and Linemen of the team shall be assigned as nodal persons of a designated area/portion of distribution network & system as before and

they will be responsible for the safe maintenance and upkeep of the respective designated portion. The Asst. Engineer shall maintain a register for report by the nodal persons and for arranging work on priority basis. Alternatively the present Meter readers may be re-designated as LT Feeder Managers and their responsibility may include reporting of irregularities for upkeep of LT net work from transformer point up to metering. Sub Engineer in distribution may be the HT feeder manager from Sub-Station end up to Distribution Transformers. Nodal persons/Feeder managers are the custodians of the respective network portion assigned to them and are the deemed safety officers. Yet another option is to set up a safety wing in each section under a Sub engineer exclusively for the safety, custody and upkeep of the network.

- Bifurcation of Section office is to be carried out limiting consumer strength to 10,000 in city and 8,000 in rural area. Further formation of District wise APTS wing & Mobile Distribution Transformer repair wing can help to improve revenue and reduction in major interruption durations.
- The scrapped TCMS (Trouble Call Management System) was demonstrated to be consumer friendly & effective with accountability. The consumer class had been appreciating its performance also mainly because the system was IT enabled. Further, a consumer friendly behavior and attitude was developing in TCMS call centre also. The computer enabled accountability made the working team responsible as well. We strongly recommend to replace the Break down gang gradually with the setting up of Circle wise TCMS beginning from urban area.
- With the setting up of TCMS, the existing vehicle can be retained section wise on day service basis. Till then, for each Sub-Division one jeep may be allocated on day-use basis in urban area and for each section in rural areas for the purpose of material transportation and for other official duty purposes. It is also suggested that the number of section offices under one Sub division shall be restricted to a maximum of 3 and number of sub-divisions under a Division is to be kept as 4.
- Finally, we suggest that only qualified overseers shall be posted in front offices. The Assistant Engineer in Model Sections shall be provided with a DB Sub engineer to assist him in all activities. We are also of the opinion that the recent spate of electrical accidents involving board employees and contract workers are mainly due to the spurt of inexperienced sub-engineers promoted from the cadre of meter readers. Their lack of working & operation experience in distribution network led to such an embarrassing situation. Even if such promotions are unavoidable, such inexperienced persons shall be given independent charge only after putting them as trainees for at least six months.

✱

KERALA STATE ELECTRICITY BOARD

ABSTRACT

Inclusion of Seniority protection class for Assistant Engineer to Assistant Executive Engineer promotion in KSE Board - Adoption of provisions contained in the Government Order - Sanctioned - Orders issued.

ESTABLISHMENT (HRM)

BO (FM) No.479/2011/CE (HRM) GENL/2/AE-AEE (E) 2011 dated Tvpn 11/2/2011

- Read : -
1. G.O. (P) No. 64/2010/WRD dated 25/9/2010
 2. Direction of the Member (Trans. & Dist.) dtd. 15/1/11.
 3. Note no.CE (HRM)/GENL/2/AE-AEE/2011 dated 31.1.2011 Of Chief Engineer (HRM)

Government vide Gazette notification cited 1st above has issued Kerala Irrigation Engineering Service, Special Rules, 2010 applicable for appointment and promotion of Engineers in the Irrigation Department. The Member (Transmission and Distribution) vide note 2nd cited has directed to examine the applicability of the Government order in KSEB in view of the service issues pending in AE to AEE promotion.

The qualification and method of appointment to the post of Assistant Engineer (Electrical) in KSEB are governed by the regulations framed by the KSE Board. The appointments are to be made in ratio of 1:4:3:2 between appointments by transfer from among the Board employees having degree in Engineering, degree holders from the open market through Kerala Public Service Commission, by promotion of diploma holders and by promotion of certificate holders. As per rule the above ratio of 1:4:3:2 is to be applied on the cadre strength as a whole and not on the arising vacancies. Among the three categories (degree, diploma and certificate), certificate holders have no promotion avenues. The next promotion post of Assistant Engineer (Electrical) is to the cadre of Assistant Executive Engineer.

The promotions to the cadre of Assistant Executive Engineers are governed by Kerala Engineering Service Rules which was adopted by the KSE Board vide B.O. No.A1 - 588/00 dated 30.3.1962. There is a ratio of 3:1 prescribed for promotion to the post of Assistant Executive Engineer among the Degree holding Assistant Engineers and the Diploma holding Assistant Engineers. In the Engineering Service Rules, it is specifically stated that the ratio of 3:1 is to be applied on the cadre strength as a whole and not on the arising vacancies. It is also specifically stated that for the

purpose of promotion to the cadre of Assistant Executive Engineer separate seniority list of graduate and Diploma holders will be maintained and the promotion and reversion of each category of officers will be confined to the quota allowed for each category. Apart from the above an Assistant Engineer under Degree quota should complete three years in the cadre of Assistant Engineer whereas an Assistant Engineer under diploma quota should complete seven years in the cadre of Assistant Engineer.

The above rule is being followed in KSEB for promotion to the cadre of Assistant Executive Engineer (Electrical). However a special situation arose in KSEB, due to large scale recruitment of Assistant Engineers done from the open market through Kerala Public Service Commission, during the period 1998-2000. The strict application of the rule created a situation that Diploma holding Assistant Engineers, who are promoted as Assistant Engineer during the year 2003 (joined as Sub Engineer in KSEB during 1994), are getting promotion over a large number of Degree holding Assistant Engineers who were joined in KSEB during 1998. A number of petitions were received in this office to rectify this service issue.

The Kerala Engineering Service Rules, which was adopted by the KSE Board vide B.O.No.A1-588/00, was the one which was applicable to the Civil Engineering wing of Public Works Department. The erstwhile public work Department was bifurcated into Public Works and Irrigation Departments with effect from 1.4.1990, vide G.O. (P) 27/90/P&T dated 29.3.1990. In order to overcome a similar special situation in Public Works Department due to the bifurcation, Government vide order No.G.O.(MS).No.36/94/PW&T dated 3.10.1994 included a provision in Assistant Engineer to Assistant Executive Engineer promotion that "an Assistant Engineer who possess Diploma will not be eligible for promotion to the category of Assistant Executive Engineer, over a graduate Assistant Engineer having longer service in the category of Assistant Engineer", unless the latter is otherwise rendered ineligible for promotion to the post of Assistant Executive Engineer, by keeping all other conditions in the Engineering Service rule as such.

Now Government vide Gazette notification G.O(P) No.64/2010/WRD dated 25/9/2010 has framed Kerala Irrigation Engineering Services Special Rules, applicable to the Irrigation Department, which was formed after the bifurcation of erstwhile Public Works Department with effect from 1.4.1990, and which was hitherto following Engineering Service Rule applicable to erstwhile Public Works Department. Vide the above notification by Water Resources Department under which the Irrigation department is functioning, made only a significant change in Kerala Engineering Service Rule, in the Assistant Engineer to Assistant Executive Engineer promotion by including the below mentioned provision in Rule-4, clause-4, note-(2) as " A Diploma holder

Assistant Engineer shall not be eligible for promotion over a senior Graduate Assistant Engineer , unless the later is otherwise rendered ineligible for promotion to the post of Assistant Executive Engineer". All other conditions in the Engineering Service Rules followed by the erstwhile Public Works Department, is kept as such except some minor modifications in the promotion ratio from Assistant Engineer to Assistant Executive Engineer and recruitment ratio to the cadre of Assistant Engineer.

KSE Board has the liberty to adopt Government orders or relevant provisions in Government orders, which are found suitable for KSEB. Board is routinely doing such adoptions in service related matters applicable to various categories of employees. The adoption of provision included in the G.O(P) No.64/2010/WRD dated 25/9/2010 Rule-4, clause-4, note-(2) as " A Diploma holder Assistant Engineer shall not be eligible for promotion over a senior graduate Assistant Engineer , unless the later is otherwise rendered ineligible for promotion to the post of Asst. Exe. Engineer", may very well suite to overcome the special situation prevailing in KSEB while effecting Assistant Engineer to Assistant Executive Engineer promotion. On analysis it is found that by including the above provision in KSEB, the issue of Diploma holder Assistant Engineer getting promotion over a Senior Degree holder Assistant Engineer can be solved and Diploma holder Assistant Engineers will get promotion to their eligible quota during the subsequent years by virtue of their seniority position in the promotion list. The other minor changes made in the Government order may not be suitable for KSEB.

Hence the Chief Engineer (HRM) vide note read as 3rd above has recommended that the provision included in the G.O (P) No.64/2010/WRD dated 25/9/2010 Rule-4, clause-4, note-(2) as "A Diploma holder Assistant Engineer shall not be eligible for promotion over a senior graduate Assistant Engineer, unless the later is otherwise rendered ineligible for promotion to the post of Asst. Exe. Engineer", may be included in the Special Rules in KSEB also to overcome the special situation prevailing in KSEB. The above provision may be adopted in KSEB and promotion to the cadre of Asst. Exe. Engineer (Electrical) may be done provisionally subject to the final verdict of the petitions pending before the Hon'ble Supreme court.

Having considered the above, the Board hereby accords sanction for the following

1. to adopt the provision included in the G.O(P) No.64/2010/WRD dated 25/9/2010 under Rule-4, clause-4, note-(2) as " A Diploma holder Assistant Engineer shall not be eligible for promotion over a senior graduate Assistant Engineer, unless the latter is otherwise rendered ineligible for promotion to the post of Asst. Exe. Engineer" in KSEB
2. to authorise the Chief Engineer (HRM) to issue promotion orders →

Pay Revision: The "EACHACOPY" or "DO" Syndrome

K.R.Jayasankar, AEE, Moovattupuzha Unit

Yet another pay revision discussion is live at present. There are lot of demands from several quarters regarding pay, allowances and working norms. It is a regular practice that genuine demands for correcting anomalies remains unattended in almost all pay revision orders. "Eachacopy" or "do" of last pay revision orders are typed again without correcting or incorporating genuine and essential changes. Special Duty Allowance for AEE's in maintenance wing of generating Stations is one such demand unattended till date.

Advanced electronic systems are incorporated for governing system; excitation system and SCADA in most of the generating stations and round the clock attention from experienced officers are required for speedy rectification of defects and timely restoration machines into service. Though the technical expertise of the AEE's and EE's are critical for the effective functioning of generating stations and to ensure availability of machines, it is highly de motivating to note that they are not eligible for Special Duty Allowance (SDA) which is now being paid to AEE's in 220kV Substations, Electrical Sub divisions, Major Transmission Sections, Communication

Units, Relay units, Meter testing units, APTS, Technical cell and EHV line maintenance. Even AEE's in operation of generating stations are paid the Shift Duty Allowance; AEE's in maintenance are denied SDA though the financial commitment is meager.

This anomaly was highlighted during the pay revision from 1998 onwards and still now no positive result came out. The Chief Engineer (generation) has reported this matter to the Board two times including the financial implications which is only Rs.12625/month only (25AEE's*325+12EE's*375=Rs12625/-). Though there was a good opportunity to correct this anomaly when our earlier chairman Sri. Rajeev Sadanandan took a number of favourable decisions to the employees in the generation wing including the restoration of isolated area allowance. Unfortunately we are not been able to utilize that opportunity to make necessary addition to the eligibility for SDA. Our association should take earnest effort to rectify this anomaly by adding AEE's and EE's in the maintenance of generating stations in the eligibility list of Special Duty Allowance at least during this pay revision.

✱

based on the above provisionally subject to the final verdict of the petitions pending in this regard before the Hon'ble Supreme Court of India.

By order of the board

Sd/-

B. Mohanan, Secretary

കള്ളപ്പണ നിക്ഷേപങ്ങൾ

Er, V.Rajan(Retd Dy.CE)

‘തരംഗ’ അഴിമതികളുടെ കൂടെ വളരെ പ്രധാന്യത്തോടെ ശ്രദ്ധിക്കപ്പെട്ട ഒരു സംഗതിയാണല്ലോ ‘സിസ് ബാങ്ക്’ അക്കൗണ്ടുകൾ, എന്നു വെച്ചാൽ കള്ളപ്പണനിക്ഷേപങ്ങൾ. അത് ഇന്ത്യയിലും ഇന്ത്യാക്കാരിലും മാത്രം ഒതുങ്ങുന്നതല്ല, ഏതാണ്ട് എല്ലാ രാജ്യക്കാരും മുണ്ട്; പറയപ്പെടുന്ന കണക്കുകൾ വെച്ചു നമ്മുടെ നിക്ഷേപമാണ് ഏറ്റവും കൂടുതൽ -അത് ഏതാണ്ട് 64,000 കോടി മുതൽ 70,000 ലക്ഷം കോടികൾ വരെയാണ് കണക്ക്. അതുപോലെ ഇത് മുഴുവനും കള്ളപ്പണമാണെന്നാണ് ഒരു കൂട്ടർ വാദിക്കുന്നത്, അതല്ല മറ്റ് രീതിയിലുള്ള നിക്ഷേപങ്ങളുമുണ്ടെന്ന് മറ്റൊരു കൂട്ടർ. ഇതിലധികവും നികുതി വെട്ടിക്കാൻ വേണ്ടി നടത്തിയ നിക്ഷേപങ്ങളെന്നാണ് സർക്കാർ പറയുന്നത്. എന്തായാലും എല്ലാം ഉടനെ സർക്കാർ കണ്ടു കെട്ടണമെന്നാണ് പ്രതിപക്ഷത്തിന്റെ ആവശ്യം. അത്ര എളുപ്പമല്ലെന്നാണ് സർക്കാർ നിലപാട്. ഈ നിക്ഷേപങ്ങളെല്ലാം വിദേശബാങ്കുകളിലാണ്. അതുകൊണ്ടു തന്നെ നമ്മുടെ ഗവൺമെന്റിന് അവിടെ ഒരധികാരവുമില്ല; ബാങ്കിന്റെ നിയമങ്ങളും ആ രാജ്യത്തിന്റെ നയങ്ങൾക്കു മനുസരിച്ചു മാത്രമേ നമുക്ക് വിവരങ്ങൾ കിട്ടൂ.

ഈ ബാങ്കിംഗ് സമ്പ്രദായം നിലവിൽ വന്നത് ഏതാണ്ട് രണ്ടാം ലോകമഹായുദ്ധകാലത്താണ്. ജർമ്മനിയിൽ ജൂതസമൂഹത്തെ മുഴുവൻ ഇല്ലായ്മ ചെയ്യുമെന്നുള്ളതായി രുന്നല്ലോ നാസികളുടെ ലക്ഷ്യം. അങ്ങനെ ജീവനും സ്വത്തിനും ഒരു സുരക്ഷിതത്വവുമില്ലായിരുന്ന ജൂതരുടെ സ്വത്തുക്കൾ രഹസ്യമായി നിക്ഷേപിക്കാനായിട്ടായിരുന്നു സിറ്റ്സർലന്റിൽ ഈ സമ്പ്രദായം നിലവിൽ വന്നത്. അന്നത്തെ പ്രത്യേക സാഹചര്യത്തിൽ അതീവ രഹസ്യമായിട്ടായിരുന്ന ഈ നിക്ഷേപങ്ങൾ സൂക്ഷിച്ചിരുന്നത്. കാലം കഴിഞ്ഞപ്പോൾ മറ്റ് പല രാജ്യങ്ങളും, ഈ നിക്ഷേപങ്ങളുടെ സാമ്പത്തിക മഹിമ

മനസിലാക്കി, ഈ നിക്ഷേപ സൗകര്യം ഏർപ്പെടുത്തി. ഇപ്പോൾ ഏതാണ്ട് നൂറോളം രാജ്യങ്ങളിൽ ഈ സൗകര്യം ലഭ്യമാണ്. ഇന്നിപ്പോൾ ഈ നിക്ഷേപങ്ങൾക്ക് അത് തുടങ്ങിയ കാലത്തുള്ള ഉദ്ദേശ ലക്ഷ്യങ്ങളൊന്നുമല്ലുള്ളത്. ഇപ്പോഴത്തെ നിക്ഷേപങ്ങളെ പ്രധാനമായും അഞ്ചായി തരം തിരിക്കാം.

- ജീവനും സ്വത്തിനും സ്വന്തം രാജ്യത്ത് സുരക്ഷ ഇല്ലാതാകുമ്പോൾ നടത്തുന്നത്. (വിഭജനത്തിന്റെ ക്രൂരത അനുഭവിച്ചവർ, കാശ്മീരി പണ്ഡിറ്റുകൾ, മത-ജാതി അക്രമങ്ങൾ കാരണം)
- നികുതി വെട്ടിക്കാനായി നടത്തുന്ന നിക്ഷേപം.
- ഇവിടെ ഗവൺമെന്റിലുള്ള വിശ്വാസ കുറവു കാരണം പ്രവാസി ഇന്ത്യാക്കാർ നടത്തുന്ന നിക്ഷേപം.
- രാഷ്ട്രീയക്കാരും വ്യവസായികളും ഇടനിലക്കാരും ഉദ്യോഗസ്ഥരും നടത്തുന്ന കള്ളപ്പണ നിക്ഷേപം.
- ഭീകര സംഘടനകളുടെ നിക്ഷേപം.

ഇതിൽ ആദ്യത്തേതിൽ അധികവും പാരമ്പര്യമായി കിട്ടിയ ആസ്തികൾ ആയിരിക്കും; അതിൽ പലതിനും ഇപ്പോൾ അവകാശികൾ തന്നെ ഇല്ലായിരിക്കും. രണ്ടാമത്തെ വിഭാഗത്തിൽ ധാരാളം നിക്ഷേപങ്ങൾ കണ്ടേക്കാം. അതുപോലെ ഇതിൽ ന്യായമായിട്ടുള്ളതും അന്യായമായിട്ടുള്ളതുമായ നിക്ഷേപങ്ങളുമുണ്ടാകും. സർക്കാരിൽ നിന്നും സമൂഹത്തിൽ നിന്നും ലഭിക്കുന്ന ആനുകൂല്യങ്ങൾക്ക് ന്യായമായതിലും കൂടുതൽ തുക നികുതിയായി നൽകുന്നവർക്ക് അധിക വരുമാനം നികുതിയില്ലാതെയും സൂക്ഷിക്കാനുള്ള അവകാശമുണ്ടെന്നുള്ളതാണ് ഇവരുടെ ന്യായീകരണം.

മൂന്നാമത്തേത് സാധാരണ ഗതിയിൽ നേരായ രീതിയിൽ സമ്പാദിച്ച സ്വത്തായിരിക്കും. ഇവിടത്തെ കപട രാഷ്ട്രീയവും അതിന്റെ സ്ഥിരതയില്ലായ്മയും കാരണം നമ്മുടെ ഗവൺമെന്റുകളെ പ്രവാസികൾ സംശയ ദൃഷ്ടിയോടെയാണ് കാണുന്നത്. അതിന്റെ ഫലമായിട്ടാണ് അവർ സിസ് ബാക്കുകളിൽ പണം നിക്ഷേപിക്കുന്നത്.

അടുത്ത വിഭാഗത്തിലുള്ളതാണ് ശരിക്കും കള്ളപ്പണം. അതിൽ ഭീകര സംഘടനകളുടെ നിക്ഷേപം ലോകത്തിന് തന്നെ ദോഷമാണ്. അതിൽ ഹവാലപ്പണം, പേടിപ്പിച്ച് പിരിച്ചെടുക്കുന്ന പണം, കുറ്റകൃത്യങ്ങൾ ചെയ്തു കൊടുക്കുന്നതിന് ലഭിക്കുന്ന പണം അങ്ങനെ പലതും അതിൽ ഉൾപ്പെടും.

നാലാമത്തെ വിഭാഗത്തിലായിരിക്കും ഏറ്റവും കൂടുതൽ തുക ഉണ്ടാകുക; ഇപ്പോഴത്തെ 'തരംഗം' അഴിമതി, ബോഫേഴ്സ്, അന്തർവാഹിനി ഇടപാട് അങ്ങനെ പലതും. ഈ പണം വിദേശത്തേക്ക് കടത്തുന്നതിനായി പല വിദ്യകളുമുണ്ട്; കയറ്റുമതി-ഇറക്കുമതി കപട ബില്ലിംഗ്, ബാർട്ടർ കച്ചവടം (ഇതിൽകൂടി ആയുധം, മയക്കുമരുന്ന്, വിലപിടിപ്പുള്ള മറ്റ് സാധനങ്ങൾ കൈമാറും), ഹവാല ഇടപാട് ഇങ്ങനെ പലതും. കൂടാതെ കള്ളപ്പണം വെളുപ്പിക്കാനായി മണിലെൻടറിംഗ്, സിനിമ നിർമ്മാണം, പ്ലാറ്റ് നിർമ്മാണം അങ്ങനെ പലതും. ഇതിൽ ചിലവ് കുറച്ചു വരവ് (ലാഭം) കൂട്ടിയും കാണിക്കും.(അന്യായമായ രീതിയിൽ സമ്പാദിച്ച പണം നല്ല രീതിയിൽ സമ്പാദിച്ചതാണെന്ന് വരുത്തുന്നതാണ് മണി ലെൻഡറിംഗ്. ഏതോ സായിപ്പ് മദ്യം, ചൂതാട്ടം, കൂലിത്തല്ല് മുതലായ രീതിയിൽ സമ്പാദിച്ച പണം അലക്ക് ശാല നടത്തിയാണ് നേടിയതെന്ന് വരുത്തി കള്ളപ്പണത്തെ വെള്ളപ്പണമാക്കിയതിൽ നിന്നാണ് ഈ വാക്കുണ്ടായത്.) ഹവാല പ്രധാനമായും വിദേശികൾ നാട്ടിലേക്ക് രഹസ്യമായി അയക്കുന്ന പണമാണ്; നേരായ മാർഗ്ഗത്തെക്കാൾ ചാർജ്ജ് കുറവും വേഗത കൂടുതലുമായിരിക്കും.

ഈ പണത്തിന്റെ ശരിക്കുള്ള കണക്കുകൾ ആർക്കുമറിയില്ല; ഓരോരുത്തരുടെയും രാഷ്ട്രീയ വിശ്വാസത്തിനനുസരിച്ചായിരിക്കും കണക്കുകൾ. ഇതിൽ രസകരമായ ഒരു കാര്യം ഇപ്പോൾ ഈ പണത്തിന്റെ കാര്യത്തിൽ മുറവിളി കൂട്ടുന്ന പാർട്ടികൾ അവർ ഭരണത്തിലുണ്ടായിരുന്ന സമയത്ത് എന്തു കൊണ്ട് അതിന് ശ്രമിച്ചില്ല; ഇപ്പോൾ തന്നെ ഇവർ വിചാരിച്ചാൽ ഗവൺമെന്റിനെ ഒരവിശ്വാസ പ്രമേയത്തിൽ കൂടി താഴെയിറക്കി ഒരു പുതിയ ഗവൺമെന്റ് രൂപീകരിക്കാൻ ഇവർക്കു ശ്രമിക്കാം, എന്തു കൊണ്ട് ഇവർ ശ്രമിക്കുന്നില്ലായെന്ന കാര്യം ജനം ശ്രദ്ധിക്കണം. ഈ വിഷയത്തെ ഒരു രാഷ്ട്രീയ പ്രശ്നമാക്കി പരിഹരിക്കാൻ അത്ര എളുപ്പമല്ല; രാജ്യത്തിനകത്ത് നടക്കുന്ന കള്ളപ്പണ-ബിനാമി ഇടപാടുകൾ തന്നെ ശരിക്കും കൈകാര്യം ചെയ്യാൻ ഗവൺമെന്റുകൾക്ക് കഴിയുന്നില്ല. അപ്പോൾ പിന്നെ മറ്റ് രാജ്യങ്ങളിൽ, അവിടത്തെ ഗവൺമെന്റുകളുടെ സഹായത്താൽ, നടത്തുന്ന രഹസ്യ പേരുകളിലുള്ള നിക്ഷേപങ്ങളുടെ വിവരങ്ങൾ അത്ര പെട്ടെന്ന് വെളിച്ചത്ത് കൊണ്ടുവരാൻ സാധിക്കുമോയെന്ന് സംശയമാണ്. ഇപ്പോൾ തന്നെ ഫ്രാൻസിൽ നിന്നു കിട്ടിയ 27 നിക്ഷേപങ്ങളുടെ വിവരങ്ങൾ തന്നെ പ്രസിദ്ധീകരിക്കരുതെന്നുള്ള നിബന്ധനയോടെയാണ് നൽകിയിരിക്കുന്നത്. നയ തന്ത്ര ചാനലുകളിൽക്കൂടി ശരിക്കും ശ്രമിച്ചാലെ ഈ വിവരങ്ങൾ ലഭിക്കും. ഇപ്പോൾ യു.എന്നും ഈ വിഷയത്തിൽ ചില തീരുമാനങ്ങൾ എടുത്തിട്ടുള്ളതും ഗുണകരമാണ്.

ഈ വിവരങ്ങൾ ലഭിക്കുന്നതിനെ തിരെയുള്ള ലോബിയുടെ ശ്രമങ്ങളെ ഒട്ടും കുറച്ച് കാണരുത്. ഭരണത്തിലുണ്ടായിരുന്ന രാഷ്ട്രീയ പാർട്ടികളുടെ നേതാക്കൾക്കാണ് പൊതുവേ എതിർപ്പെന്നുള്ളത് സുവിതമാണ്. അങ്ങനെയാണ് കുറേ നാൾ മുമ്പ്, സ്വയമേ വിവരങ്ങൾ രഹസ്യമായി അധികാരികൾ മുമ്പാകെ വെളിപ്പെടുത്തുന്ന ഒരു പദ്ധതിയെ കുറിച്ച് ചൊല്ലേണ്ട കേട്ടിരുന്നത്. രഹസ്യ നിക്ഷേപങ്ങൾ മുഴുവൻ കള്ളപ്പണമാണെന്നുള്ള നിലപാട് ശരിയല്ല. ഓരോ നിക്ഷേപങ്ങളെയും

CHEEMENI POWER PLANT- FEED STOCK SELECTION

Er.P.Madhavan, AEE(Retd), Kasargod Unit

Finally the State Government has settled the feed-stock issue of 'CHEEMENI' Thermal Power Plant in Kasargod District. The plant will run on 'Natural Gas' as feed stock. Naturally this will minimize the environmentalists' and local peoples' resistances to the project to a large extent. While a few more issues regarding the project need advance settlement, the selection of fuel (N.G) may raise new issues.

"2000 MW (44000MW- ultimate capacity) is a large quantity of power. At least two double circuit 400KV lines are needed to evacuate the bulk power from the plant. Again destination and line routes for the transmission line have to be decided in advance especially as the region (Kasargod- Kannur Districts) is having no major Industries to carter the bulk power the plant. For indigenous gas supply, allocations as well as grid connectivity are essential items. Kerala has so far not

submitted any concrete proposals for gas allocation and grid connectivity. As coal mining prospects appear dim in the light of new stringent environmental norms. Power project developers, mainly private groups, are queuing for gas allocation with full preparation to start the plants. The centre has recently mandated that fuel (both coal & Gas) for future projects would be allocated under a new 'Score card system'.

Gas grid connectivity is achievable if GAIL's proposed RATHNAGIRI (MH)-MANGALORE (KA) and KOCHI-BANGALORE gas pipe lines to be interconnected on completion. But the pipe line parameters will decide the quantity of gas flow through them. A direct pipeline from the gas-rich 'K.G.Basin' to Bangalore would be a more suitable alternative.

Regarding gas pricing, the State's Industrial Minister Com. Elamaram Kareem had suggested a gas policy system



പ്രത്യേകം തരം തിരിച്ച് പഠിച്ചു വേണം കണ്ടു കെട്ടാൻ. അങ്ങനെ ചെയ്താൽ ചിലപ്പോൾ ഈ പ്രശ്നം പെട്ടെന്ന് പരിഹരിക്കാൻ സാധിച്ചേക്കാം.

നവ ഉദാരവൽക്കരണ നയങ്ങൾ കൊണ്ടാണിതുണ്ടായതെന്ന് പറയുന്നതിന് വലിയ ന്യായീകരണമില്ല; ഈ പ്രശ്നം ഏതാണ്ട് ലോകം മുഴുവനുണ്ട്, ചൈന, റഷ്യ, വെനിസ്വേല എന്നീ രാജ്യങ്ങളിൽ വരെ. പക്ഷേ നമ്മുടെ രാജ്യത്താണ് കൂടുതൽ. അതിന്

ഇവിടത്തെ സംസ്കാരവുമായും ബന്ധമുണ്ട്. കുടുംബ ബന്ധങ്ങൾ ഇത്രയും ശക്തമായി വേറൊരിടത്തുമില്ലല്ലോ. ധനമുള്ളവനെ സമൂഹത്തിന് ബഹുമാനമാണ്, അതെങ്ങനെ ഉണ്ടാക്കിയെന്ന് ആരും ശ്രദ്ധിക്കുന്നില്ല. പണത്തിനുവേണ്ടി (പിരിവിനും നിക്ഷേപങ്ങൾക്കും) രാഷ്ട്രീയക്കാരും അവരെ വണങ്ങുന്നു. അതു കൊണ്ട് ഈ പ്രശ്നത്തെ ഇല്ലായ്മ ചെയ്യാൻ സമൂഹത്തിന്റെ കാഴ്ചപ്പാടിലും മാറ്റങ്ങൾ വേണം. *

during his speech in the seminar conducted in the third week of December 2010 at Kochi on 'LNG' utilization for industrial purposes in the wake of up- coming LNG terminal at Kochi. Pricing through gas pooling is quite essential for an equitable distribution of indigenous gas and imported gas through Government agencies, at a reasonable rate among States. Some of the States are away from the gas sources/LNG terminals as the present gas distribution and pricing systems are disadvantages to them. The price difference between indigenous and imported gas will be reduced when the switch-over from the regulated tariff to open market tariff envisaged by the Central Government takes place in '2014'. Even though the domestic gas production will be doubled when the new discoveries in the KG and Mahanadi basin' and turn to production phase, increasing demand mainly for power generation and city distribution system, would force the Government and companies engaged in these businesses to depend heavily on imported gas. Then the gas pooling and pricing system would gain more importance as the imports are sourcing from

different suppliers and in different modes, LNG from Gulf Nations and Australia based on long term contracts, LNG from the world spot-market, direct Natural gas supply from Iran and Turkmenistan (Proposals) in addition to gas from different domestic sources.

"CHEEMENI" Thermal plant is the only Mega project for utilizing coal from

Orissa and allocated by the Centre for the State's use. De-linking coal from the feed stock of the plant may upset the State's plan to utilize coal from 'Baitharni" mines of Orissa. The fate of 'IRINAVU' Thermal project (Coal based) in Kannur district aggravate the situation further. According to the Central Government's mandate, the mine has to be developed in a stipulated time frame and the State cannot divert the coal to third party in anyway.

Coal is the cheapest energy source and major natural resources of the Country. Kerala is a coastal State with narrow width where the country side is either heavily populated or covered with coconut palms and plantation crops and not suitable for setting up supper Thermal Plants. Small coal based Thermal power plants (50-100MW range) spread through out the length of the State are suitable for Kerala as their environmental and other issues are of lesser magnitudes. By developing small ports and sleeting plant sites with connectivity with these ports, thermal plants can be developed as "Power Houses of good old days! Captive Power generation using coal can also be encouraged. Fly- ash from these plants can be utilized for manufacturing bricks and cement and also for land filling, a major wing of land and road development activities of the State.

Let us hope that Kerala would be ready with full arrangements to Commission the 1st unit of CHEEMENI Gas based Power Plant when the gas flow starts through Kochi-Mangalore gas pipeline.

✱

വിദേശജോലിയും അവധിയും - നിയമത്തിന്റെ നാശവഴികൾ

Er .E.M.Nazeer EE (Rtd.)

വിദേശജോലി എന്നത് ഒരു കാലത്ത് കേരളത്തിലെ ദരിദ്രരായ അവിദഗ്ദ തൊഴിലാളികൾ മാത്രം ആഗ്രഹിച്ചിരുന്ന കാര്യമായിരുന്നു. കേരളത്തിലെ സർക്കാർ ജോലിയെക്കാൾ ആകർഷണീയത അക്കാലത്ത് ഗൾഫ് ജോലികൾക്കുണ്ടായിരുന്നില്ല. ഗൾഫുകാരെ പൊതുവെ പുച്ഛമായിരുന്നു നല്ല കുടുംബങ്ങളിൽ നിന്നുള്ള വിവാഹ ബന്ധങ്ങൾ ചിന്തിക്കാൻ പോലുമൊരു മായിരുന്നില്ല.

എണ്ണപ്പണത്തിന്റെ കുത്തൊഴുക്കും ഇന്ത്യ പോലുള്ള രാജ്യങ്ങളിൽ നിന്നുമുള്ള അവിദഗ്ദ തൊഴിലാളികളുടെ ത്യാഗം നിറഞ്ഞ സേവനവും ഒത്തു ചേർന്നപ്പോൾ ഗൾഫു മേഖലയിൽ അടിസ്ഥാന സൗകര്യങ്ങളൊക്കെ യായി. അതിനുശേഷമാണ് ഗൾഫു രാജ്യങ്ങൾ പുരോഗതിയുടെ പ്രയാണമാരംഭിച്ചത്.

അറബികളുടെ ജീവിത നിലവാരം ഉയർപ്പോൾ വിദഗ്ദ തൊഴിലാളികൾക്കും, അധ്യാപകർക്കും, ഡോക്ടർമാർക്കും, എഞ്ചിനീയർമാർക്കുമൊക്കെ ധാരാളം തൊഴിലവസരങ്ങളായി. വ്യവസായ സംരംഭങ്ങളെ ദൃഷ്ടി ലക്ഷ്യത്തോടെ തടസ്സപ്പെടുത്തി വികസനം മുരടിപ്പിച്ചതുമൂലം തൊഴിൽ ലഭിക്കാതെ അലഞ്ഞ അഭ്യസ്തവിദ്യർക്ക് ഗൾഫ് മേഖല മേച്ചിൽപ്പുറങ്ങളായി മാറി. ധാരാളം ദരിദ്ര-ഇടത്തരം കുടുംബങ്ങൾ സമ്പന്നതയിലേക്ക് കുതിച്ചു. ഇത്, സർക്കാർ-പൊതുമേഖലാ സ്ഥാപനങ്ങളിലെ ഉദ്യോഗസ്ഥരെയും ഗൾഫ് ജോലികളിലേക്കാകർഷി കാൻ പ്രേരകമാക്കി.

വിദേശ ജോലിക്ക് സുരക്ഷിതത്വമില്ലാത്തതിന്റെ പേരിൽ ഉള്ള ജോലി ത്യജിച്ച് ഗൾഫിൽ പോകാൻ ഉദ്യോഗസ്ഥർ തയ്യാറായിരുന്നില്ല. രാഷ്ട്രീയ സ്വാധീനത്തിൽ ചിലർക്കൊക്കെ അവധി ലഭിച്ചു. നിരവധിയാളുകൾ അപേക്ഷകരായി വന്നപ്പോൾ വിദേശ ജോലി സ്വീകരിക്കുന്നതിന് അഞ്ചുവർഷം വരെ അവധി അനുവദിക്കുന്ന നിയമമുണ്ടായി.

അഭ്യസ്ത വിദ്യരുടെയിടയിലെ തൊഴിലില്ലായ്മയുടെ രൂക്ഷതയും വിദേശ നാണ്യത്തിന്റെ ആവശ്യകതയും കണക്കിലെടുത്ത് ജനക്ഷേമ ലക്ഷ്യമുള്ള സർക്കാരുകൾ വിദേശത്ത് ആവശ്യമുള്ള ജോലിക്കാരെ കണ്ടെത്തി നൽകാനുള്ള സംരംഭവുമായി മുന്നോട്ടുവന്നു. അങ്ങനെ ഓവർസീസ് എംപ്ലോയ്മെന്റ് ആന്റ് പ്രമോഷൻ കോർപ്പറേഷൻ എന്ന സ്ഥാപനം സംസ്ഥാന സർക്കാരിന്റെ ചിലവിൽ നിലവിൽ വന്നു.

വിദേശജോലി സ്വീകരിക്കാൻ അവധി ലഭിക്കുന്ന നിയമം വന്നതോടെ വിദേശ ജോലിക്കു പോകാൻ താൽപര്യമുള്ള ഉദ്യോഗസ്ഥരുടെ എണ്ണവും വർദ്ധിച്ചു. അഞ്ചു വർഷമെന്ന അവധികാലാവധി വർദ്ധിപ്പിച്ച്, പത്തു വർഷമാക്കി, പതിനഞ്ചു വർഷമാക്കി, ഒടുവിൽ ഇരുപതു വർഷംവരെയൊക്കെ സർക്കാർ ഉത്തരവുകളിറങ്ങി.

ഇത്തരം സൗകര്യങ്ങൾ ചെയ്തു കൊടുത്തില്ലെങ്കിൽ ഉദ്യോഗസ്ഥരാരും തന്നെ സുരക്ഷിതത്വമില്ലാത്ത വിദേശ ജോലിക്കു



പോവുകയോ അവിടെത്തുടരുകയോ ഇല്ലായെന്ന കാര്യം വിവരമുള്ളവർക്കറിയാമായിരുന്നു. ഒരാൾ വിദേശ ജോലിക്കു പോകുന്നത് മറ്റൊരാൾക്ക് തൊഴിലവസരമുണ്ടാക്കുമെന്നും ഉന്നതതലത്തിലുള്ള പ്രവേശന തസ്തികയിലുള്ള വർക്കുവരെ സ്ഥാനക്കയറ്റം ലഭിക്കുമെന്നും തിരിച്ചറിഞ്ഞു. പ്രമോഷനു വേണ്ടി ദീർഘകാലം കാത്തിരിക്കുന്നവർക്കും അതിനു വേണ്ടി കോടതികയറാൻ നിർബന്ധിതരാകുന്നവർക്കും ഈ സാഹചര്യം ആശ്വാസകരമാകുമെന്നും കണ്ടെത്തി. അങ്ങനെ നിരവധിയാളുകൾ പോകുമ്പോഴുണ്ടാകുന്ന ഒഴിവുകൾക്കും പ്രമോഷൻ സാധ്യതകൾക്കും വേണ്ടി പൊതുഖജനാവിൽ നിന്ന് ചിലവിടേണ്ടിവരുന്നതായിരുന്ന മുതൽ മുടക്കിനെക്കുറിച്ചുകൂടി ചിന്തിച്ചവർ അവധി വ്യവസ്ഥകൾ ഉദാരമാക്കുന്നത് ലാഭകരവും, പുരോഗമനപരവുമായിക്കണ്ടു.

വിദേശജോലിക്കു പോകുന്ന ഉദ്യോഗസ്ഥർക്ക് ശമ്പളമോ മറ്റ് സാമ്പത്തികാനുകൂല്യങ്ങളോ ഇല്ല. അവധിക്കാലം ഗ്രാറ്റുവിറ്റി, പെൻഷൻ തുടങ്ങിയ ആനുകൂല്യങ്ങൾക്ക് കണക്കാക്കുകയുമില്ല. കുറഞ്ഞ പക്ഷം പത്തുവർഷം സേവനമുണ്ടെങ്കിൽ മാത്രം സേവന കാലത്തിനാനുപാതിതകമായി പെൻഷൻ ലഭിക്കും.

വിദേശജോലി സ്വീകരിക്കുന്നതിന് അവധി അനുവദിക്കുന്നതുകൊണ്ട് ആർക്കും ഒരു തരത്തിലുമുള്ള ദോഷമോ, നഷ്ടമോ, ഇല്ല; മറിച്ച് നേട്ടങ്ങൾമാത്രം എന്ന വസ്തുത ഏവർക്കും ബോധ്യമായി. ഇതിന്റെ ഗുണഫലങ്ങൾ വൈദ്യുതിബോർഡ് ഉദ്യോഗസ്ഥർക്കുകൂടി പ്രയോജനപ്പെടുത്തണമെന്നു കരുതി സർക്കാർ വകുപ്പുകൾക്കുണ്ടാക്കിയ നിയമം ബോർഡിനും ബാധകമാക്കി.

പക്ഷേ, വൈകാതെ തന്നെ, മറ്റു സർക്കാർ വകുപ്പുകളിൽ നിന്ന് വിഭിന്നമായി, വൈദ്യുതി ബോർഡിലെ ഒരുവിഭാഗം

ഉദ്യോഗസ്ഥരിൽ നിന്ന് ഒരു കാരണവുമില്ലാതെ വിമർശനമുയർന്നു. നിയമത്തിനെയും അതിലെ ഉദാര വ്യവസ്ഥകളെയും തുരങ്കം വയ്ക്കാനുള്ള ശ്രമങ്ങളാരംഭിച്ചു. മറ്റുള്ളവർക്ക് നേട്ടങ്ങളുണ്ടാക്കുന്നത് തങ്ങൾക്ക് സ്വീകരിക്കാനാകുന്നില്ലെന്ന് മുടന്തൻ ന്യായങ്ങളിലൂടെ പ്രകടിപ്പിച്ചു. വിദേശത്ത് ഒരു 'ടീബോയി'യുടെ ജോലി പോലും ലഭിക്കാൻ സാധ്യതയില്ലാത്ത തൊഴിൽപരിചയമോ സാങ്കേതിക യോഗ്യതകളോ ഇല്ലാത്ത ആർക്കും വേണ്ടാത്ത അസൂയക്കാരായ വെള്ളക്കോളർ മാനുവലായിരുന്നു ഇവരിൽ ഭൂരിപക്ഷവും.

ഇക്കൂട്ടരുടെ പ്രത്യക്ഷവും പരോക്ഷവുമായ പ്രവർത്തനത്തിന്റെയും വികസനവിരോധി കളുടെ രഹസ്യ അജണ്ടയുടെയും ഫലമായി അവധിനിയമത്തിന്റെ ഉദാര വ്യവസ്ഥകൾ അട്ടിമറിച്ച് ബോർഡിൽ മാത്രമായി കർക്കശമായ ക്രൂര നിയമങ്ങൾ സൃഷ്ടിച്ചു. അവധിക്കപേക്ഷിക്കുന്നവരെ പീഡിപ്പിച്ച് ആനന്ദിക്കാൻ കൊതിക്കുന്നവർക്ക് അതിനുള്ള അവസരമുണ്ടായി.

സർക്കാർവകുപ്പുകളിൽ 20 വർഷംവരെ അവധി എടുക്കാമെന്നിരിക്കെ ബോർഡിൽ അത് പതിനഞ്ചു വർഷമായി ചുരുക്കി. അഞ്ചു വർഷം കുറച്ചു സമ്പാദിക്കുമെങ്കിൽ ചിലർക്ക് അത്രയും ആശ്വാസം.

ആദ്യകാലങ്ങളിൽ അവധിയിലുള്ള ഉദ്യോഗസ്ഥരുടെ സ്ഥാനക്കയറ്റത്തിന്റെ ഊഴമെത്തുമ്പോൾ മറ്റ് അവധികളുടെ കാര്യത്തിലെ പോലെ ജോലിയിൽ പ്രവേശിക്കാതെ തന്നെ അത് നൽകി അവധിയിൽ തുടരാൻ അനുവദിച്ചിരുന്നു. ഈ വ്യവസ്ഥയെ ഇല്ലാതാക്കി, ബുദ്ധിമുട്ടിക്കാൻ കണ്ടെത്തിയ വിദ്യ പ്രയോജനപ്പെടുത്തി.

മുമ്പ് അവധി എന്നുമുതൽ വേണമെന്ന് ആവശ്യക്കാരന് തീരുമാനിക്കാമായിരുന്നു. അത് മാറ്റി, അവധിയ്ക്ക് അർഹതയുണ്ടെങ്കിൽ



ത്തന്നെയും, ആവശ്യപ്പെടുന്ന തീയതി മുതൽ അവധി അനുവദിക്കാതെ അധികൃതർക്കും സിങ്കിടികൾക്കും തോന്നുന്ന തീയതി മുതൽ മാത്രം അവധി അനുവദിക്കുന്ന സ്ഥിതി കൊണ്ടുവന്നു. ഔദ്യോഗിക കാലതാമസം എന്ന പേരിൽ, വിദേശത്തു ലഭ്യമാകുന്ന അവസരങ്ങൾ നഷ്ടമാകുന്നതുവരെ നടപടിയെടുക്കാതെ അപേക്ഷകൾ വെച്ചു താമസിപ്പിക്കുകയോ തട്ടിക്കളിക്കുകയോ ചെയ്ത് പീഡിപ്പിക്കാനുള്ള സുവർണ്ണാവസരം സംജാതമാക്കി.

അനുവദിച്ച അവധി, ഒഴിവുണ്ടെങ്കിൽ പ്ലോലും, പൂർണ്ണമായും എടുത്തു കഴിഞ്ഞതിനു ശേഷമേ തിരികെ ജോലിയിൽ പ്രവേശിപ്പിക്കുന്ന വ്യവസ്ഥയുണ്ടാക്കി. വിദേശജോലി നഷ്ടപ്പെട്ടാൽ അവധിക്കാലം തീരുന്നതുവരെയുള്ള കാത്തിരിപ്പിന് പ്രേരിപ്പിക്കുന്നത് പുരോഗമനപരമാണല്ലോ, ഇടയ്ക്ക് പ്രമോഷന്റെ ഊഴമെത്തിയാൽ അത് ലഭ്യമാകാതിരിക്കണമെന്ന 'സദുദ്ദേശം'കൂടി അങ്ങനെ നടപ്പാക്കാനായി.

പ്രമോഷൻ ലഭിച്ചു കഴിഞ്ഞാൽ മൂന്നുവർഷം കഴിഞ്ഞു മാത്രമേ അടുത്ത അവധിയ്ക്ക് അപേക്ഷിക്കാൻ അർഹതയുണ്ടാകൂ എന്ന വ്യവസ്ഥ കൊണ്ടുവന്നു. മൂന്നുവർഷംവരെ വിദേശത്തെ തൊഴിൽ ദാതാവ് കാത്തിരിക്കില്ലെന്നും അങ്ങനെ ഉള്ള ജോലി തിരിച്ചിടാൻ ഈ വ്യവസ്ഥ ഉതകുമെന്നുകണ്ട് ഒരു പുരോഗമന തന്ത്രം ആവിഷ്കരിക്കുകയായിരുന്നു.

അൻപത്തഞ്ചു വയസ്സിൽ ഇവിടെ പെൻഷൻ ആകുന്നവർക്ക് അവരുടെ കഴിവുകളുടെ പേരിൽ ചിലപ്പോൾ അറുപത്തഞ്ചു വയസ്സുവരെ ഗൾഫിൽ ജോലിയിൽ തുടരാനാകും. അതിനെതിരെയും കണ്ടെത്തി ഒരു ടോർപിയോ പദ്ധതി. റിട്ടയർമെന്റിന് ഒരു വർഷം മുമ്പ് സർവ്വീസിൽ പ്രവേശിച്ചിരിക്കണമെന്ന വ്യവസ്ഥ, അങ്ങനെയാണ് ബാധകമായത്.

വിദേശ ജോലിക്കുള്ള അവധിയുടെ ആനുകൂല്യങ്ങളിലൂടെയാണ് പല സാംസ്കാരിക നായകന്മാർക്കും അവരുടെ കഴിവുകൾ പ്രകടിപ്പിക്കാനവസരമുണ്ടായത്. നമ്മുടെ എല്ലാം അഭിമാനമായ 'ഭരത്ഗോപി, ഭരത്മുരളി' തുടങ്ങിയവർ ഈ അവധി വ്യവസ്ഥകളുടെ ഫലമായിട്ടാണ് വളർന്നത് എന്ന കാര്യം ശ്രദ്ധേയമാണ്. 'പത്മ' പൂരസ്കാരങ്ങൾവരെ സംസ്ഥാനത്തിനു കൊണ്ടുവന്ന അവരുടെ കഴിവുകളും അതുവുമുള്ള ഉയർച്ചയും പലർക്കും സഹിക്കാൻ കഴിഞ്ഞിരുന്നില്ല.

ലഭ്യമായിരുന്ന ഉദാര വ്യവസ്ഥകൾ ഇല്ലാതാക്കിയും പുത്തൻ ക്രൂര വ്യവസ്ഥകൾ ഏർപ്പെടുത്തിയും 'വിശാല ഹൃദയരും', 'പുരോഗമന ചിന്താഗതിക്കാരും' മായ വികസന വിരോധികളും, ചില പിന്തിരിപ്പൻ സംഘടനകളും ഉദ്യോഗസ്ഥരെ നക്കിയും, ഞെക്കിയും സഹായിച്ചു വരുന്നു.

'തിരുവായ്ക്ക് എതിർ വാ' പാടില്ലാത്തതിനാൽ ദ്രോഹിച്ചാൽത്തന്നെ മധുരമാണെന്ന് പറഞ്ഞു കൊള്ളണം. അച്ചടക്കമുള്ള അംഗങ്ങളുടെ സംഘടനയോടുള്ള സമീപനം അങ്ങനെയായിരിക്കണം. കാഞ്ഞിരം ലഭിച്ചാലും കരിമ്പാണെന്നു പറയണം. തള്ളപ്പുച്ച കടിച്ചുവെന്നു വെച്ച് പിള്ളപ്പുച്ചയ്ക്കു നോവുമോ?, നോവാൻ കഴിയുമോ?, അങ്ങനെയൊന്ന് ചിന്തിക്കാനുള്ള സ്വാതന്ത്ര്യമെങ്കിലുമുണ്ടോ എന്നതാണ് പ്രശ്നം. നമുക്ക് സഹതപിക്കാം.

തങ്ങൾക്ക് പ്രമോഷൻ ലഭിച്ചില്ലെങ്കിലും വേണ്ടില്ല, സഹപ്രവർത്തകൻ നന്നാകാതിരുന്നാൽ മതിയെന്ന ചിലരുടെ ആഗ്രഹം സഹലമായി. മകൻ മരിച്ചാലും വേണ്ടില്ല മരുമകളുടെ താലി പൊട്ടിയാൽ മതി എന്ന് ചിന്തിക്കുന്ന അമ്മായി അമ്മമാരുടെ മനോഭാവം പോലെ, എന്തൊരു മഹാ മനസ്കത!!! ഹൃദയ വിശാലത!!!

✽

KERALA STATE ELECTRICITY BOARD

ABSTRACT

Dearness Allowance/Dearness Relief to Board employees/Pensioners:- Revision with effect from 01.07.2010- Sanctioned-Orders issued.

CORPORATE OFFICE(PERSONNEL DEPARTMENT)

B.O.(FB)No.457/2011 (PS1/2398/2009) Dated Thiruvananthapuram 09-2-2011

- Read: - 1. G.O.(P).No.37/2011/Fin dated 18-1-2011
2. G.O.(P) No.661/2010/Fin dated 04-12-2010
3. Note No.PSI/2398/2009 dated 25-1-2011 of the Secretary, KSE Board.
4. Proceedings of the Board Meeting dated 31-01-2011 (Agenda Item No.16/2011)

O R D E R

The Government have revised the rates of Dearness Allowance to its employees and Dearness Relief to the Pensioners with effect from 01-07-2010 vide the Government Orders read above. Having considered the matter in the meeting of the Full Board on 31-01-2011 Board is pleased to adopt the above orders sanctioning Dearness Allowance to the Employees and Dearness relief to the Pensioners/ Family Pensioners with effect from 01-07-2010 at the enhanced rates as shown below, for implementation in KSE Board

1. DEARNESS ALLOWANCE TO EMPLOYEES

1. The revised rates of Dearness Allowance payable to the employees of the Board with effect from 01.07.2010 will be as follows:-

Date from which payable	Percentage increase of DA Per month	Revised DA
01.07.2010	16%	94%

2. The revised rates of Dearness Allowance will be payable to the Part- time contingent employees also on the basis of the pay drawn by them.
3. In the case of those who have opted to remain in the pre-revised scale of 1998 Pay Revision (1993 pay scales) even after 01.07.2010, DA will be sanctioned as given below.

Date of effect	Pay Range	Rate of DA per month
01.07.2010	Basic pay up to ` 3500/- PM	529% of pay
	Basic pay above 3500/- up to 6000/-pm	432% of pay subject to minimum of 18,515/-
	Basic pay above 6000/-pm	393%of pay subject to minimum of 25,920/-

4. For those who are continuing in the 1998 pay scales even after 1.07.2010. DA will be sanctioned as follows:-

Date of effect	Percentage increase of DA	Revised DA
01.07.2010	16%	153 %

5. **The accounting and drawal of arrears of DA will be regulated as follows:-**

- a) The revised rates of DA due from 01.07.2010 (additional 16%) will be paid in cash with the salary due for the month of January 2011 onwards.
- b) The arrear for the period from 01.07.2010to 31.12.2010 will be drawn and credited to the PF account of the employees along with the salary bill for the month of January 2011 to July 2011
- c) The permission to draw arrears along with the salary bill is given in relaxation of Rule 176 of Kerala Treasury Code.
- d) The procedure as stated in para 5(a) and (b) will also be applicable to the employees continuing in the pay in the pre-revised scale.
- e) Where the employee is not eligible to subscribe to any PF account before 31.12.2010, the drawl of arrears of DA shall be deferred and as and when the PF account is opened, it shall be drawn and deposited in it.
- f) For claiming the salary for the month of August 2011, a certificate shall be attached to the salary bill to the effect that ' the arrears as per DA revision from 01.07.2010to 31.12.2010 have been claimed and credited to the PF Account of the employee'.
- g) The procedure as stated in 5(f) will also be applicable to the employees continuing in the pre revised scale of pay.
- h) Interest on the DA credited to the PF Account of the employee will accrue from the 1st of the month in which the bills are presented to the appropriate authorities.
- i) No withdrawal, other than final withdrawal, shall be made before the date specified below, from the arrears of DA credited to the PF account

Period of arrears of Dearness Allowance	Date on which the amount will be permitted to be withdrawn
01.07.2010 to 31.12.2010	30.09..2014 or retirement, whichever is earlier

- j) The condition mentioned under clause 5(j) above will be applicable 'mutatis mutandis' to provident fund other than GPF also.
- k) The following categories of employees will be paid arrears of DA in cash.
- i. Those, in whose cases, it is not obligatory to maintain PF Account
 - ii. Those who have opted not to subscribe to the PF account during the last one year of their service prior to retirement

B .DEARNESS RELIEF TO SERVICE PENSIONERS AND FAMILY PENSIONERS

1. The Dearness Relief to service pensioners/family pensioners with effect from 01.07.2010 will be revised as follows:-

Date of effect	Percentage increase of Dearness relief	Revised Dearness Relief
01.07.2010	16% of pension/family pension	94% of pension/family pension

2. In respect of the pensioners/Family Pensioners whose pension has not undergone revision as per Board Order dated 11.11.2008 and are drawing pension/ family pension as per pension revision order dated 23.02.2001, Dearness relief will be as follows.

Date of effect	Percentage increase of Dearness relief	Revised Dearness Relief
01.07.2010	16% of pension/family pension	153 % of pension/family pension

3. The revised Dearness relief due on 01.07.2010 along with the arrears will be paid in cash along with the pension of January 2011.
4. Payment of Dearness Relief involving fraction of a Rupee shall be rounded off to the next higher rupee.

By Order of the Board

Sd/-
B.Mohanan
Secretary

Sri. Sanjay vijayakumar is S/o. Er. C. Vijayakumar, Dy. C.E. (Retd), Trivandrum.



FOR INNOVATION: Sanjay Vijayakumar, CEO, MobME Wireless Solutions, receiving the NASSCOM award from Union Minister of Commerce and Industry Anand Sharma at the recently concluded NASSCOM India Leadership Forum (NILF) 2011 in New Delhi.

Special Correspondent

THIRUVANANTHAPURAM: MobME Wireless Solutions, a Technopark-based company specialising in mobile value-added services, has won the NASSCOM Innovation Award for 2011.

MobME won the award under the category, Market Facing Innovation, for its implementation of the mGovernance Service Delivery Platform (mSDP) for Kerala State IT Mission, India's first m-governance project.

MobME is one of the eight companies that won this recognition from among the shortlisted 30 finalists. San-

jay Vijayakumar, co-founder and CEO, MobME, received the award from Minister for Commerce and Industry Anand Sharma at the recently concluded NASSCOM India Leadership Forum (NILF)-2011 in Delhi.

The NASSCOM awards, into its 7th year now, recognise organisations that have developed pioneering products and services.

Selection

MobME and the other seven winners were selected from over 300 nominations from 190 organisations, spread across the country in four categories namely New

Technology Advancement, Market Facing Innovation, Process Innovation and Start-up Category.

The panel of judges comprising industry luminaries, academicians and analysts shortlisted the finalists based on the innovation of technology, scalability of the model and the number of patents filed by the applicant company.

On receiving the award, Mr. Vijayakumar said: "The mGovernance Service Delivery Platform faced the challenge of bringing innovation in public sector."

"This special recognition for a Technopark-incubated company is very special to us

since this will act as a catalyst for our entrepreneur-promotion campaign to encourage youngsters. This award, I am sure, will set to rest apprehensions in the minds of prospective entrepreneurs," Technopark CEO Mervin Alexander said.

MobME serves leading telecom operators in the country with a range of innovative platforms, solutions and managed services. It is also emerging as a key player in mGovernance initiatives that help in delivering government services through mobile phone, according to a press release.



Er.Mohammed Ali Rawther, Chairman, KSEBEA Benevolent Fund, handing over a Cheque for Rs.200000/- towards Benevolent Fund Silver Scheme amount to the wife of late Er.B.Mohan kumar at their residence at Oachira near Kayamkulam on 22.1.2011.

ATTENTION MEMBERS

As per circular dated 21.1.2011 of the Chief Engineer (HRM) Vaidhyuthi Bhavanam, Thiruvananthapuram, the transfer applications of Officers submitted on or before 15-3-2011 will only be considered for the General Transfer 2011. Hence members, require transfer may submit their transfer application in the prescribed Format attached so as to receive in the office of the Chief Engineer (HRM) before 15-3-2011 with copy to General Secretary, KSEBEA, Engineers House, Thiruvananthapuram.

General Secretary

February 2011

Reg.No. KL/TV(N)/229/2009-11

Price ₹ 5

Licensed to Post without prepayment - No.KL/TV(N)WPP/65/ 2009 -11

KERALA STATE ELECTRICITY BOARD ENGINEERS ASSOCIATION
ENGINEERS HOUSE, T.C 26/1300, PANAVILA, TRIVANDRUM - 695 001
PHONE. 0471-2330696, FAX : 0471-2330853



KSEBEA Kottayam Unit conducted a family meet at Puzhayoram resorts, Kumaranalloor, Kottayam on 26th January 2011. On the dais seen are Er V Mohanachandran, Er P S Rajagopal, Er G S Aji kumar, Er JohnThomas, Er James George and Er Susamma jacob.



Dr.Thomaskutty Mathew, (Rtd.Dy.C.E) receiving Speakers Special Award, in the 24th World Congress of Science and Spirituality, 2010, at Russian Cultural Centre, Mumbai.

Edited, Printed & Published by Er. E.Mohammed Shereef, Chief Editor, Hydrel Bullet for and on behalf of KSEB Engineers' Association, Panavila, Trivandrum-01 Ph: 2330696, web: ksebea.in at Bhagath, Pattom, Trivandrum - 4 Ph: 0471- 4017097, bhagathpattom@yahoo.com

For private circulation only