



Hydel Bullet

A Monthly Publication of the Kerala State Electricity Board Engineers' Association

Issue - 2

Vol - 5

February 2017

Management of Intolerance...

The Total Electrification Programme (TEP) was launched by the new Government in place with much fanfare and pageantry for providing electric connection to every household in the State. The KSEB Engineers' Association and its members always support Government developmental programmes, irrespective of which political front is ruling. This is the firm stand taken by the Association for the last 63 years, since its inception.

Contd.....Page 4



District level Seminar series competition held at various units



Thiruvananthapuram



Kozhikode



Kollam



Pathanamthitta



Alapuzha



Hydel Bullet

(A Monthly Publication of the KSEB Engineers' Association)

Vol - 5

Issue - 2

February 2017

KSEB Engineers' Association Office Bearers - 2016 - 17

ASSOCIATION

President

Dr. E. Mohammed Shereef

Vice-President (S)

Er. Bipin Sankar Periyamana

Vice-President (N)

Er. N.T. Job

General Secretary

Er. G. Shaj Kumar

Treasurer

Er. V. Vishnu Prabhu

Organising Secretaries

Er. V.S. Vivek (North)

Er. B. Nishanth (South)

Secretaries

Er. M. Muhammad Rafi (HQ)

Er. M. Krishna Kumar (South)

Er. K. Nagaraja Bhat (North)

BENEVOLENT FUND

Chairman

Er. P. Jayakrishnan

Vice Chairman

Er. Mukesh Kumar K.

Secretary

Er. K.R. Rajesh

Treasurer

Er. Prasanna Kumar Y.V.

Joint Secretaries

Er. Binoy R.

Er. Arun Kumar V.K.

EDITORIAL BOARD

Chief Editor

Er. P. Muraly

Associate Editor

Er. Sunil K. Nair

Er. Kunjunni P.S.

Ex. Officio Members

Er. G. Shaj Kumar

Er. M. Muhammad Rafi

Contents

- Editorial
- LED Bulbs
- Draft Proposals For The Revision of Transfer Guidelines
- SBT - KSEB Salary Package
- വീണ്ടും സ്ത്രീ പീഡനം *Er. രാജൻ വി.*
- വാൽ ആടുന്നത് അരോചകമാണ് *ഗുരുജി*
- IT @ പുട്ടുകുറ്റി.com *Er. എൻ.ടി.ജോബ്*
- റിവേഴ്സ് ഗിയർ *Er. ഇ.എം. നസീർ*
- വൃദ്ധസദനത്തിൽ (കവിത) *Er. കെ.വി. ഗോപാലകൃഷ്ണൻ*
- Board Orders
- Letters to the Editor



This time, unfortunately the said programme seems to have been not properly planned, with insufficient funds and other resources not allocated adequately to complete the project within a short time span. In fact to say the least about the programme, the project name itself seems to be a misnomer, since there can never be an end date for such a type of programme. This is so because, soon after the Total Electrification of a constituency is declared there can be more prospective consumers waiting to apply for an electric connection in the same constituency. So the very concept of much hyped Total Electrification Programme becomes irrelevant. There are funds available in the Power For All (PFA) project of the Central Government. But this seems to have never been explored for the reasons best known to the brains behind TEP. There is also lack of clarity in respect of execution of the project in respect of providing service connection to households which are not wired and those who are poor, but not Below Poverty Line (BPL). Similarly, service connection to institutions such as Anganwadis, where it required extension of distribution lines was also a serious issue. The prevailing regulations require the beneficiary to meet such expenses. It is also necessary to account such expenses properly that there is no chance of any doubts on use of funds.

The houses of some poor were wired and electrified by support from individuals and firms because of the earnest effort taken by the field engineers, officers and staff. No one can expect to meet the huge requirements by voluntary support alone. "Somehow" management should never have been adopted for such ambitious projects or rather over ambitious projects. This also provides enough gateway to those who are adept to corruption. There are also rumours that this was also an intended by-product by the so called designers of the project. Only time can bring out the real facts. It is needless to

say that implementation of such projects shall always be in accordance with the prevailing regulations, guidelines and accounting procedures. The field officers shall not be punished with personal liabilities on completion of the project. The management should have clearly foreseen the likely issues and should have taken timely action to clarify issues and provide sufficient funds for the programme. This was not properly done, instead the responsibility was conveniently passed on to the over burdened field engineers and staff. This resulted in slippage in project targets for reasons not attributable to the field engineers and staff. This caused much frustration to the so called designers of the project and the same was reflected in the recent review meetings held for the project.

When the field engineers reported the real difficulties experienced in the field, they were harassed rather than providing clarification on the points raised. Individuals, specifically KSEBEA members, were targeted and made scapegoats, rather than the management accepting the responsibility for sorting out issues. This fact has been reflected in the recent transfer of a Deputy Chief Engineer and an Executive Engineer flouting the norms and accepted practices. The Deputy Chief Engineer protected his subordinates in the meeting when they raised some practical doubts. Protecting subordinates is a leadership quality which can be shown only by persons with integrity and morale. But the intolerant and immature approach turned the meeting into a mess. This has led to wide spread resentment among field engineers and staff all over the State. The very fact that within a couple of days after transferring out the said Deputy Chief Engineer, the management resorted to issuing an order, for accepting funds from individuals for wiring premises of prospective consumers and setting out some guidelines, clearly shows that the



LED Bulbs

Introduction:

- The market of LED Lights is booming very fast. Many companies serve LED Bulb to their customer and it is not easy for customer to choose best LED Bulb among them.
- The customer is not aware of the technical parameter of LED, so It becomes more difficult to find out the best quality of LED Bulbs.
- With traditional incandescent light bulbs it was simple to get the right light bulb. If a 60 watt bulb is broke or fused you have just get another 60 watt. When it comes to LED lighting, it's very different. Since LED light bulbs doesn't use the same amount of power that incandescent bulbs use.
- LED is described in terms of incandescent equivalence so we may see an LED bulb described as a 60 watt equivalent when in reality it only uses about 9.5 watts. This is because LEDs are measured by lumens (the total amount of visible light put out by a light bulb). There is no direct mathematical comparison between the lumen ratings used in LEDs and the wattage consumed by an incandescent.
- To choose best LED Bulbs we should consider following technical Parameters.

Parameters for Choosing LED Bulbs

There are different factors to consider when choosing a suitable LED replacement bulb

Basic Technical Parameters:

- Lumen (Lighting Intensity)
- Watt (Power Consumption)
- Correlated Color Temperature (Light color)
- Color Rendering Index (CRI)
- Beam angle (Spread of light)
- Efficiency (Lumen / Watt)
- Power Factor



management has been caught on the wrong foot on the issue. This wisdom should have been shown by the management soon after such over ambitious project was declared. But this obviously requires some practical knowledge and a good understanding of the prevailing regulations and the ground realities existing in our distribution field. We are of the strong view that such unpleasant situations should have been avoided and we would like to remind all concerned that the support of the Engineers' Association should never be taken for granted.

We strongly and severely condemn such irresponsible action of the management and urge the management to redress the transfer issue at the earliest. We demand that the management should desist from such scapegoat-management and take efforts to boost the morale of the implementing officers. It is needless to point out that a demotivated and demoralised team can spell disaster to the functioning of any organisation. It would be in the best interests of the organisation if the management bears in mind that political rhetoric never resolves any issues but can only complicate the matters. ●



Other Parameters:

- Instant Light
- Dimming capacity
- LED Driver
- LED Chip
- Weight
- Heating

Basic Technical Parameter:

(1) Lumen (Brightness):

- When we deal with brightness of LED bulb, we must know Lumens not Watts.
- The amount of light emitted from a light bulb is measured in Lumens.
- When we replace an incandescent or CFL bulb with an LED bulb we should confirm that LED bulb produces the same number of lumens that the old bulb did.
- As a general benchmark, a standard 60-watt incandescent bulb, for example, produces about 800 lumens of light. By comparison, a CFL bulb produces that same 800 lumens using less than 15 watts
- Do not use watts as a measure of brightness.
- Lumens represent the amount of light emitted by a light source, and are a more accurate measure of the brightness of a bulb.
- More lumens mean brighter light, fewer lumens mean dimmer light
- **1 Foot Candle:** 1 foot candle of light is the amount of light (Lumen) that generates one foot radius away from Lighting source so $1 \text{ Foot Candle} = 1 \text{ Lumen} / \text{Sq.Foot}$
- **1 Lux:** 1 Lux of light is the amount of light (Lumen) that generates one Meter radius away from Lighting source so $1 \text{ Lux} = 1 \text{ Lumen} / \text{Sq.Meter}$



- It is meaningless if we compare lumens between an LED bulb and a CFL to an incandescent bulb. While we are measuring lumens, we also have to consider useful lumens.
- LED gives directional light unlike incandescent, halogen or compact fluorescent bulbs that give out omni-directional light (or light all around the bulb). If a light bulb emits light in every direction similarly over and beneath, then light that going up can get trapped in the light fitting and totally wasted.
- 50% of light emitted from a CFL or incandescent bulb is trapped inside the fitting and never makes it out and reached to objects. This trapped light just gets absorbed and wasted as heat.



- The amount of lumens that actually reaches the objects of Room that bulb produces are called as the useful lumens.

Lumen Chart for Incandescent, CFL,LED

Wattage	Lumens	Useful Lumens
LED 9W	800 lm	800lm
CFL 20W	1000lm	500lm
Incandescent 60W	1000lm	500lm

- There is no rule for how many Lumen is required. It will depend on room size and shape, height of ceilings, colour scheme, type of lamps & fitting.

Area	Lumens/Sq Meter
Kitchen	300 to 400
Kitchen (Task)	700 to 800
Living Room	400 to 500
Hallway	300
Bedroom	300 to 400
Bedroom (Task)	700 to 800
Bathroom	500 to 600
Bathroom (Task)	700 to 800
Reading Area	400

(2) Watt (Power Consumption):

- The amount of energy a light bulb consumed is indicated by Watt.
- The watts refer to **how much energy a bulb will use**.
- The lower the watts, the lower the electric bill. CFLs and LEDs have a lower wattage than incandescent bulbs, but emit the same light output
- Watts measure power consumption, whereas lumens measure light actual brightness..
- Wattage is no longer a reliable way to gauge a light bulb's brightness.
- In old days, when there was only one basic type of incandescent light bulb was available. consumers could buy the incandescent bulb on the term "watts"
- Incandescent lamps use the filament material heated to the same temperature, the only way to increase their light output is to increase the wattage. We actually feel difference in brightness between 60 Watt, 100Watt or 150 Watt light bulbs incandescent bulb.



- Color temperature is a description of the warmth or coolness of a light source. When a piece of metal is heated (temperature increases) the color of light it emits will change. This color begins as red in appearance and graduates to orange, yellow, white, and then blue-white to deeper colors of blue.
- Color Temperature is not an indicator of lamp heat.
- The sun, for example, rises in morning at approximately 1800 Kelvin and changes from red to orange to yellow and to white as it rises to over 5000 Kelvin at high noon. It then goes back down the scale as it sets in evening.
- The warm white ranges from about 2700k to 3800k, natural white ranges from 3800k to 4800k, pure white or daylight from about 4800k to 6000k. Cool white starts from around 6000k upwards.
- Colors and light sources from the red/orange/yellow side of the spectrum are described as warm (incandescent) and those toward the blue end are referred to as cool (natural daylight).
- In Color Temperature Value higher Kelvin temperatures (3600–5500 K) are consider cool and lower color temperatures (2700–3000 K) are considered warm.
- When choosing a color, the two considerations are important one is color rendering (How well the light shows the true color of objects) and temperature.

(1) Soft White / Warm White (2700K- 3000K):

- Warm light is preferred for living spaces because it is more flattering to skin tones and clothing.
- Recommended for indoor general and task lighting applications.
- Living rooms
- Bed rooms
- Rooms decorated in earthy tones (reds, oranges, and yellows)
- It gives effect like incident or halogen Light.

(2) Natural / Cool White (3500K- 4500K):

- Cool light is preferred for visual tasks because it produces higher contrast than warm light.
- Recommended for use in Domestic Applications.
- Warmer Whites are preferable in living and dining areas as well as reception areas to create a more relaxed environment.
- Natural Whites are preferable for kitchens and bathrooms where tasks are performed.
- Suitable for work areas where contrast is important.
- Kitchen



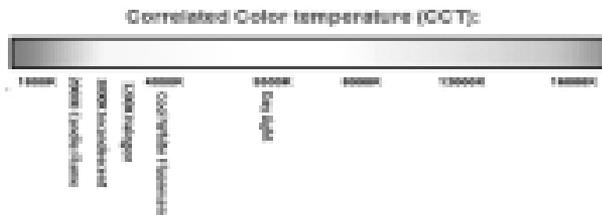
- Bath rooms
- Rooms decorated in airy, fresh hues (blues, greens, whites)
- It gives effect like Fluorescent Light.

(3) Bright White (4500-5000K):

- Recommended for use in:
- Office
- Study Room

(4) Daylight / Full Spectrum (5000K- 6500K):

- Recommended for use in:
- Garage
- Office
- Industrial and hospital areas.

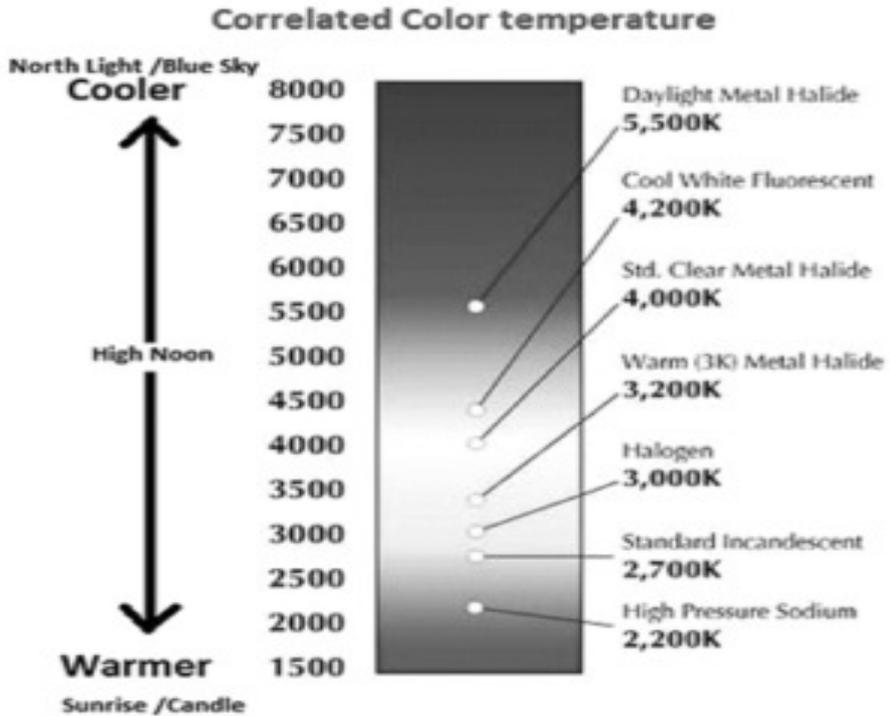


Lighting Source CCT

Source	Color temperature in Kelvin
Skylight (blue sky)	12,000 - 20,000
Average summer shade	8000
Light summer shade	7100
Typical summer light (sun + sky)	6500
Daylight fluorescent	6300
Xenon short-arc	6400
Overcast sky	6000
Clear mercury lamp	5900
Sunlight (noon, summer, mid-latitudes)	5400
Design white fluorescent	5200
Special fluorescents used for color evaluation	5000
Daylight photoflood	4800 - 5000
Sunlight (early morning and late afternoon)	4300
Brite White Deluxe Mercury lamp	4000



Sunlight (1 hour after dawn)	3500
Cool white fluorescent	3400
Photoflood	3400
Professional tungsten photographic lights	3200
100-watt tungsten halogen	3000
Deluxe Warm White fluorescent	2950
100-watt incandescent	2870
40-watt incandescent	2500
High-pressure sodium light	2100
Sunlight (sunrise or sunset)	2000
Candle flame	1850 - 1900
Match flame	1700
Skylight (blue sky)	12,000 - 20,000
Average summer shade	8000
Light summer shade	7100
Typical summer light (sun + sky)	6500
Daylight fluorescent	6300
Xenon short-arc	6400
Overcast sky	6000
Clear mercury lamp	5900
Sunlight (noon, summer, mid-latitudes)	5400
Design white fluorescent	5200
Special fluorescents used for color evaluation	5000
Daylight photoflood	4800 - 5000
Sunlight (early morning and late afternoon)	4300
Bright White Deluxe Mercury lamp	4000
Sunlight (1 hour after dawn)	3500
Cool white fluorescent	3400
Photoflood	3400
Professional tungsten photographic lights	3200
100-watt tungsten halogen	3000
Deluxe Warm White fluorescent	2950
100-watt incandescent	2870
40-watt incandescent	2500
High-pressure sodium light	2100
Sunlight (sunrise or sunset)	2000
Candle flame	1850 - 1900
Match flame	1700



CCT - Correlated Color Temperature

Kelvin	Associated Effects	Type of Bulbs	Appropriate Applications
2700°	Warm White, Very Warm White	incandescent bulbs	Homes, Libraries, Restaurants
3000°	Warm White	most halogen lamps, Slightly 'whiter' than ordinary incandescent lamps	Homes, Hotel rooms and Lobbies, Restaurants, retail Stores
3500°	White	Fluorescent or CFL	Executive offices, public reception areas, supermarkets
4100°	Cool White		Office, classrooms, mass merchandisers, showrooms
5000°	Daylight	Fluorescent or CFL	Graphic industry, hospitals
6500°	Cool Daylight	Extremely 'white'	Jewelry stores, beauty salons, galleries, museums, printing



(4) Color Rendering Index (CRI):

- There are two standard measurements for the color characteristics of light: “color rendering index” (CRI) and “color temperature”, which expresses the color appearance of the light itself.
- Color rendering index measures the ability of a light bulb to reproduce colors.
- CRI is described How artificial light source is able to render the true color of objects as seen by natural outdoorsunlight which has a CRI of 100
- **The higher the CRI rating is, the better its color rendering ability.**
- Color Rendering Index (CRI) is a scale from 0 to 100.Incandescent bulbs are rated at 100 and most LED bulbs are usually rated somewhere between 80 and 85
- CRI scoring of 100 is best and a CRI of zero being the worst.
- **CRI of 0:** For a source like a low-pressure sodium vapor lamp, which is monochromatic compare to a source like an incandescent light bulb which has CRI of 100?
- **CRI of 62:** A standard “cool white” fluorescent lamp will have a CRI near 62.
- **CRI of 70:** Lamps with CRIs above 70 are typically used in office and living environments.
- **CRI of 82 to 86:** Compact fluorescent lamps are graded at 82-86 CRI, which is considered high quality color rendering. CRI is a more important consideration for retail lighting design than it is for office lighting.
- **CRI of 80 and above:** It is considered high and indicates that the source has good color properties.
- Incandescent lamps and daylight have a CRI of 100, the highest possible CRI.
- The higher the CRI of the light source, the “truer” it renders color.
- The CRI can only be used to compare two light sources that have the same color temperature. A 5000 K, 80 CRI light source is not necessarily superior to a 4000 K, 70 CRI light source.

Color Rendering Index

Light source	CRI
clear mercury	17
white deluxe mercury	45
warm white fluorescent tube	55
cool white fluorescent tube	65
deluxe warm white fluorescent	73
daylight fluorescent	79
metal halide 4200K	85
deluxe cool white fluorescent	86
metal halide 5400K	93
low pressure sodium	0-18
high pressure sodium	25
100-watt incandescent	100



Color Temperature & CRI

Lighting source	Color Temperature	Color Rendering Index
High Pressure Sodium Lamp	2100K	25
Incandescent Lamp	2700K	100
Tungsten Halogen Lamp	3200K	95
Tungsten Halogen Lamp	3200K	62
Clear Metal Halide Lamp	5500K	60
Natural Sun Light	5000K to 6000K	100
Day Light Bulb	6400K	80

Color Temperature & CRI

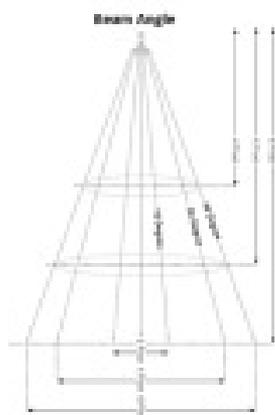
Kelvin	Light Effect	CCT	CRI
Below 3600K	Incandescent	2750	89
Below 3600K	Fluorescent (IF)	2900	82
Below 3600K	Deluxe warm white (WWX)	3000	52
3200K to 4000K	Warm white (WW)	3450	57
3200K to 4000K	White	3600	86
Above 4000 K	Natural white (N)	4150	48
Above 4000 K	Light white (LW)	4200	62
Above 4000 K	Cool white (CW)	6300	76
Above 4000 K	Daylight (D)	6500	88
Above 4000 K	Deluxe Daylight (DX)	8000	88
Above 4000 K	Sky white		

(5) Beam angle:

- How the light spreads out from the bulb (Beam Angle) is very important.
- The beam angle determines how light is spread from the bulb into a given space.
- The beam angle is the degree of width that light emanates from a light source. Specifically: The angle between those points on opposite sides of the beam axis where the intensity drops to 50% of maximum.
- Typically a narrow beam angle is a 'spot' of light and called "Spot Light". While a broader beam angle 'floods' with light, called a flood light. There are a number of much more specific designations of beam angle.
- Beam angles of LEDs vary greatly and depend on their application. The shape of an LED bulb determines the direction light is emitted.
- **Narrow Spot Beam Angle:** 05-15 degrees
- **Spot Beam Angle:** 16-22 degrees
- **Narrow flood Beam Angle:** 23-32 degrees



- **Flood Beam Angle:** 33-45 degrees
- **Wide flood Beam Angle:** 45+ degrees
- Narrow angle bulbs less than 30 degrees are usually used when placing multiple down lights close to each other, such as in a hallway or when lighting cabinetry.
- Larger beam angles are used with high-power LEDs for floodlighting. If you're replacing incandescent or halogen lamps with LEDs, make sure the beam angle is similar to the old bulb.
- Very large beam angles are sometimes found in pantries or walk-in wardrobes. As beam angle increases, we require more lumens (light output) to maintain the light's intensity.



(6) Efficacy (Lumen / Watt):

- It is another important parameter to decide the performance of the LED bulb in terms of lumens.
- It indicates effectiveness of the light bulb by converting electrical energy into visible light energy on watts used by Lighting Bulb; hence efficacy is total lumens per watt.
- Example: 9W light bulb comes with lumens of 800 has an efficacy of 90 Lumens per Watt.
- Incandescent bulbs give us light by passing electricity through a filament which heats up and emits light. In fact, 95% of the energy in these bulbs is lost to heat and only 5% is what produces light Hence, incandescent bulbs produce only 16 lumens / watt.
- **CFLs in the way they are built are more efficient and can give us between 50 to 70 lumens / watt (at least 3 times more than incandescent bulbs)**



- LED bulbs on the other hand, can output up to 100 lumens / watt - which make them one of the most efficient sources of lighting.

Parameter of LED Bulbs

Parameter	Average	Good	Best
Lumens/Watt	75	90	100
Power Factor	0.7	0.8	0.9
CRI	60	70	80
LED Life in Hours	15000	25000	50000

Other Technical Parameter:

(1) Instant Light:

- LED Bulbs must be instant start and gives full Lumens from Starting.
- When turning on CFLs and Fluorescent light bulbs, there is a slight hesitation before brightness is achieved, and some bulbs may flicker during warm up or even during operation.
- Unlike fluorescents, LED bulbs, like incandescent bulbs, reach full illumination as soon as they are turned on.
- LED lights produce a steady light which does not flicker.

(2) Dimming Capability:

- Earlier versions of LED bulbs had the disadvantage of not being dimmable. Today, many LED bulbs are designed to work in dimmable switches which are provided in many lamps and home lighting fixtures.
- Dimmable LEDs cost about 40% more than non-dimmable LEDs of similar wattage

(3) LED Driver:

- Dimmable LEDs cost about 40% more than non-dimmable LEDs of similar wattage
The main cause of LED bulb failure is the driver. The driver is a small transformer that steps down the voltage from 230V AC to a much lower DC voltage for the LED.
- Dimmable LEDs cost about 40% more than non-dimmable LEDs of similar wattage
It's usually located inside the back of the bulb. A poor quality driver could result in bulb failure within months. The LED chip itself rarely fails until driver fails.

(4) LED Chip:

- LED chips are manufactured by various big and small enterprises in the world. Some Good Suppliers make LED Chip of highest quality for longer life and more reliability.
- Larger chip provide more lights, good stability against current variations, but it costs more.
- Cheap and small led chip provides less light and stability. Ceramic COB lights are totally different in terms of size; they use multiple small chips to provide more lights and stability.

→



DRAFT PROPOSALS FOR THE REVISION OF TRANSFER GUIDELINES OF ALL OFFICER CATEGORIES IN KSEB LTD.

Based on the discussion made in the meetings of the Committee for the revision of the Transfer Guidelines of Officers, following suggestions are presented for the revision of the existing Guideline.

1. As far as possible, all General Transfers will be made before April 30th every year to coincide with the Academic annual vacation.
2. Only request for transfer received on or before 28th February every year will be considered during the General Transfer of that year. Request for transfer should be made through HRIS software. System generated printout of the application for transfer as well as protection duly signed by the applicant should be submitted before the ARU head along with attested copy of the supporting documents to substantiate their claim, if any.
3. The officers may be posted in offices near their place of domicile as far as possible. The place of domicile can be considered as the Revenue District in which Electrical Section Office in the vicinity of the officer's residence is situated. Change in place of domicile can be done by an officer in his/her own willingness. The change in domicile shall be done before submitting the online transfer application. Change in domicile is restricted to two times in the entire service. Officers will not be allowed to change his/her of domicile in the normal course except in the following circumstances. →

(5) Weight

- LED lights need good heat dissipation, this can be achieved by good amount of aluminum. Aluminum is generally used to provide better heat sink and extends the life of LED chip.
- Thin heat sink can provide more area in less weight, but transfer enough heat for the removal.
- Some lower quality products provide 12 to 20W lights in very low weight in plastic body. These products would not perform well even in small span of time.

(6) Heating:

- Although LEDs don't produce much heat they can overheat in operation if they're not cooled correctly. Cheap LED's are less efficient, produce more heat and are more heat sensitive. Operating above 60°C can damage cheaper LED's shortening their life, reducing light output and efficiency. Generally the higher the wattage/power of a GU10 LED bulb, the more heat it produces requiring a more thermally efficient bulb body to keep the LEDs cool. Therefore beware of cheap higher wattage bulbs that don't have a metallic or ceramic finned body. Another issue is that higher wattage thermally efficient LED bulbs may be so large that they are no longer a suitable size.

Source: Electrical Note



- (a) In the case of acquisition of immovable property for the purpose of establishing permanent residence.
- (b) In the case of marriage to a spouse having normal place of residence away from the place of residence of the employee.
- (c) In the case of advanced and specialised medical treatment required for the officer or spouse or children.
- (d) In case spouse of the officer is working in a different place.

Required facility will be provided for submitting applications in the HRIS to change the place of domicile. The fact of each change in place of domicile shall invariably be recorded in the Service Book of the officer. Necessary supporting documents shall be produced along with the request to the ARU head.

Transfer requests to out of domicile places can be considered only subject to the availability of vacancies and subject to clause 7 (viii)

4. The transfer and posting of officers shall be done on the basis of a seniority Rank list prepared as per the service index of the officers. Ranking will be based on Index Number calculated for each officer. An officer will be ranked according to the index number. If the index are equal, date of birth can be taken as the tie - breaker. Better ranking will be given to aged persons. Index number of each officer will be calculated based on weighted average distance period multiplier. Weightage will be decided on various factors including gender, office parameters (Like rural, hilly, malabar), date of retirement and health condition of the officer. Distance will be calculated with reference to the domicile. Index number will be calculated for entire service.

If the working strength of a category in a particular station is more than the sanctioned strength, then the top eligible candidates who acquire the higher weightage percentage, as much as the sanctioned strength will be protected and the remaining candidates will be transferred out. The candidate who is transferred out can request to any other districts and the request will be considered subject to availability of vacancies. Ranking will be assigned for station only and total weightage alone will be taken for outside station. Distance from domicile will be taken as the criteria.

A formula has been prepared for calculating the weightage index. A weightage can be assigned to the index of an officer according to the number of years of his/her total effective service. Service for previous year, present working station period of service in that station etc. can be taken as the parameters for the calculation. The formula for calculating the weightage index is :

$$I = W1*W2*W3* \sum (2^i / N(N+1)) * \sum (W4 pijdij)$$

N = Total years of service. A fraction of year will be rounded to next year

i = 1 to N according to year of service

Pij = Number of days of service at a particular station in ith year of service.

Dij = Road/Rail Distance in Kilometer from place of domicile to working office.

W1 = General Index (1 for men, 1.2 for women and 1.5 Trans-gender)



W2 = Medical Priority index assigned to those officers applied for transfer/ protection on medical grounds but not eligible for protection / transfer as per the transfer guideline. In these cases the special committee can decide the percentage weightage for transfer protection to those candidates who applied for medical protection / transfer valued from 1 to 1.5 and a list can be prepared on the same.

W2 is calculated by the percentile formula

$1 + .5 * bt / bk$, where bt is the number of applications on medical ground in the priority list behind the application and bk is the total no. of applications.

W3 = Retirement Index (The percentage weightage for retirement protection will vary depending on the number of months to retire. The formula for calculating W3 is " k/x ", where K is a fixed number 36 and x is the number of months remaining for retirement which is limited to 18 (x is equal to and not greater than 18). If two candidates acquire the same weightage percentage, then their Date of Birth can be taken as parameter for fixing the priority).

W4 = Office performance Index which is calculated as follows:

$W4 = 1 + (\text{No. of out requests} - \text{No. of in requests})$
(assigned strength in that office region)

W4 shall be limited to a minimum of Zero. The 'in requests' and 'out requests' for the current year be taken for W4 calculation. In no case, the value of W4 shall not be calculated as a minus figure. 100% weightage will be given for the just previous year and the percentage will be reduced subject to the number of years backward. For calculating the preference index, office / offices under a Division in respect of Transmission, Distribution and Generation can be considered. The percentage for a particular station in this index can be arrived based on the requests in and requests out of that station for that particular year. The percentage for different categories in a particular station will be different. The office preference weightage is calculated based on the demand to a particular station and the same may vary in every year.

5. The posting to every office will be based on the ranking of the officers in each category. If the index of two or more officers are same, the date of birth and date of entry in service shall be taken for tie - breaking in respective order. There shall be priority in posting the cases of the following categories.
 - i. Officers who have completed the required service in project area/ generating stations/ remote area/ difficult area. (Office wise weightage list can be prepared and shall be shown under the head "Preferential claims")
 - ii. Severe illness of employees, spouse or children, (Classification of weightage can be done depending on the gravity of the diseases)
 - iii. Widow till remarriage / Widower (till remarriage or the child attains 5 years of age).
 - iv. Pregnant Women.
 - v. Mother, who is breastfeeding her baby (up to 2 years including maternity leave).
 - vi. Parents of legally adopted children (upto 5 years from the date of adoption).



- vii. Employees undergoing infertility treatment for a term of 10 years.
 - viii. Ladies.
 - ix. Scheduled Caste and Scheduled Tribe.
 - x. Officers who have only 18 months or less to retire on superannuation.
- 6. Protection from transfer will be permitted in the following cases.**
- i. Widow will not be transferred out till remarriage and Widower will not be transferred out till remarriage or first 5 years whichever is earlier.
 - ii. Handicapped officers and officers who have suffered permanent partial disablement due to accidents/who suffer from severe illness will be given protection from transfer. Medical protection (protection for severe illness) can be limited as 5% of the assigned strength in each category and in each district. ARU Heads can forward the medical certificates with specific recommendations to the committee concerned. These medical certificates shall be scrutinized by a separate committee headed by the Head quarters Deputy Chief Engineer and consisted of a representative of recognised associations and two members nominated by CE (HRM). This committee is responsible for verifying and prioritising the medical protection cases in each station. The separate guidelines for the evaluation of the applications on medical ground is appended. The committee shall forward the priority list to the office of the Chief Engineer (HRM), who has to verify and finalize the list. Officers having permanent disability of 40% and above may be protected with preference to employees disabled during the course of employment. A preference list can be prepared by assigning weightage in each station in each category of officers. Officers whose handicap or permanent / partial disablement due to accidents is obvious, normally no medical certificate will be insisted upon. However, in doubtful cases, certificates from Medical Board can be insisted.
 - iii. Officers whose children are permanently disabled or retarded which require the parents' presence for their movement will be protected. Genuineness shall be verified by the committee for verifying medical protection cases. If father and mother are board employees, only one of them will be eligible for protection.
 - iv. Officers who have 18 months or less to retire on superannuation.
 - v. Director Board Member of Board Employees Co-operative Societies, for a single term. If a member do not avail this protection during the first term, and if re-elected, can avail it in the second term.
 - vi. Intercaste married employees for the first five years of their marriage on producing relevant and certificate from the competent authority.
 - vii. Protection to central office bearers of various officers' associations can not be arrived at an amicable settlement in the discussion. Hence various opinions put forward by different associations were separately forwarded to the decision of the Board. This clause will be modified after getting a decision from the Board.
 - viii. Administrative protection is limited to a bare minimum to accommodate a person in the office of the Directors/CE (HRM) for the purpose of continuity and in exigency of Board. Also if it is very essential for the purpose of completion of a



project/work nearing completion within that particular year, protection can be given on case basis. In any case, no officer can be protected for more than 5 years in a place by giving the administrative protection. Administrative protection shall not be entertained in field offices.

- ix. Officers who belong to Scheduled Caste / Scheduled Tribe will be retained in their native/domicile district for a continuous period of 5 years in a single term in the entire service period.

Protection cases can be correctly scrutinized and listed out. Seperate weightages can be assigned to each protection cases. A district wise list of candidates who have applied for protection in each year shall be published after conducting proper verification and interview, if necessary.

7. GENERAL

- i. All transfers and postings in Kerala State Electricity Board Limited will be done through the HRIS software only.
- ii. Vacancy in each category of officers is to be determined. Percentage of vacancies can be calculated and a district wise assigned list can be prepared based on the percentage of vacancies. Percentage of vacancies can be equally assigned in all the districts.
- iii. Prioritize the sanctioned places of each category of officers in each district according to the priorities fixed by the Board.
- iv. Keep the least priority positions as vacant and flag it off from the assignment list. Assignment list is the list of posts open to the incumbents to be posted. The list can be published in the official website of KSEB Ltd. and an option can be given for pointing out the anomalies, if any, in the list.
- v. In the case of vacancies of special posts like programmers in MIS etc., such posts can be considered as a seperate group and postings to those places can be done by conducting interviews among eligible incoming candidates in a particular district and preparing select list. A circle wise preliminary selection can be done by the Deputy Chief Engineer of the Circle and the final selection can be done by the Chief Engineer (HRM). The list can be published in the official website of KSEB Ltd. and an option for pointing out the anomalies, if any, in the list can also be given. The interested candidates in the select list can be posted on a rotation basis. The number of posts in this category should not affect the total sanctioned strength and these posts will not be counted for assignment list. All the above processes should be completed before General Transfer processing.
- vi. In each station, an officer may be posted to a post in the unprotected, unflagged assigned list according to his preference, if he is eligible for posting in that station. Allotment of preferred post may be decided based on ranking among the officers eligible for posting in that station.
- vii. Places available for posting in each district should be published in the website prior to the General Transfer Notification so that an incumbent can opt their choices.
- viii. Eligibility of an officer to be posted in a station may be decided based on the



ranking of officers applied for a particular station. Those who are having rank less than or equal to number of posts in unprotected (as stated in clause vi above) may not be considered for this assigned list.

Posting to a station will be done on the following manner. 70% of the total assigned post will be filled by posting officers belong to that particular district, as domicile district, on the basis of the rank list of officers in that district. 10% of the assigned list will be filled by posting from the clustered rank list of officers of that station and adjacent stations. 10% will be from the zonal cluster (southern, central and northern) and remaining 10% from the State wise cluster.

- ix. In the case of new recruits, the officer in the queue of list of waiting for transfer will be given preference than the new recruits. In the case of open vacancy arising due to promotion, preference for promoted officer and the officer who is in the queue of the waiting list for transfer, will be based on the percentage index.
- x. Online CTC system shall be implemented and provision be given in HRIS for automatically relieving a transferred officer from the present office after 15 days from the date of transfer order.
- xi. In all cases, a request for transfer and protection made under medical/disability/illness/ pregnancy & childbirth/ widow/widower/adopted children/infertility treatment/inner caste-inter religious marriage etc., supported by a valid certificate of eligibility issued by the competent authority is mandatory.
- xii. In the Civil Wing, officers who have completed 50 years of age shall not be normally transferred to investigation work.
- xiii. Every Engineer in the Civil Wing shall be posted in the field (actual execution of work) for a minimum period of two years before he / she is promoted to the post of Executive Engineer.
- xiv. Every Engineer in the Electrical Wing shall be posted to Generation for a minimum period of two years in his / her career before he/ she is promoted to the post of Executive Engineer.
- xv. Officers who have undergone training in any specialized area/higher studies at Board's expense shall be posted to the concerned area for a minimum period of 3 years on return from training / higher studies.
- xvi. Posting of Electrical Engineers to and from Generating stations may be done on the following guidelines :
 - a. New recruits and promoted Assistant Engineers shall be compulsorily posted to Generating stations to fill the vacancies.
 - b. The places of Assistant Executive Engineers and Executive Engineers in Generating Stations shall be filled by promotees. In this case, those without previous generation experience may be posted first.
 - c. In making posting under item (a) & (b) above, Engineers may be posted to Generating stations nearer to their place of domicile as far as possible.
 - d. Engineers posted to Generating stations shall invariably be transferred back to the plains on completion of 2 years of service if they request for a transfer. As far as



possible, attempts will be made to post to their place of choice, subject to general guidelines.

- xvii. Posting of Civil Engineers : New recruits and promotee Assistant Engineers shall be compulsorily posted to projects/field offices. The vacancies in the projects will be filled first.
- xviii. As far as possible, ladies may be posted to stations near their place of domicile.
- xix. As far as possible, the first posting of dependant spouses of Kerala State Electricity Board Limited employees will be to their places of domicile/choice.
- xx. For considering the transfer request to the place of domicile, the actual active service by an officer in the outstation only will be considered. The actual service will not include period spent on working arrangements/deputation services/foreign employment.
- xxi. For calculating the weightage, the leave period will not be reckoned as active out station service except C/L, Sp.C/L, Spl. disability leave and eligible leave (EL,HPL, CML) of one month for one year on pro-rata basis will be reckoned as active out station service.

In the case of medical protection, cases of dispute in the genuineness of medical certificate will be put up to Medical Board and cases which the committee noticed as fake certificates will be forwarded to vigilance wing of KSEB Ltd. If found fake, disciplinary action will be taken against the officer concerned. A separate guideline is inevitable for the medical protection cases.

- xxiii The priority list of wing of posting (Generation, Transmission, Distribution etc.) in each district will be decided by the Board in every year.
- xxiv. The following steps will be taken for online transfer processing.
 - a. The total assigned list in each district in each category will be published on 10th February every year.
 - b. Online transfer application system will be opened from February 11th to February 28th in every year and the same will be closed on February 28th.
 - c. Weightage index will be published on March 10th every year.
 - d. The medical protection priority index will be published on March 10th of every year.
 - e. A time period from March 10th to March 15th will be given for pointing out the anomalies and complaints in the weightage index.
 - f. After rectifying the anomalies and complaints, a trial list will be published on March 20th of every year.
 - g. A time period from March 21st to March 30th will be given for giving reoptions of requested places by the officers.
 - h. The transfer list will be finalized on March 31st every year.
- xxv. Not with standing anything mentioned above, KSEBL reserves the right to transfer or retain any officer in any place in the interest of carrier planning, or considering the exceptional skill, qualification in a specialised area of an officer or in exigencies of service or public interest.

Deputy Chief Engineer (HRM)
Convenor





**Revised and Final proposal received from M/s. SBT
KSEB SALARY PACKAGE**

Sl.No.	Features	Proposed KSEB Salary Package
1	Eligibility	All employees of KSEB, no ceiling on minimum salary.
2.	Minimum Balance	Nil
3.	ATM cum Debit Card	Free Platinum Card . No Annual Maintenance Charges.
4.	Transactions at State Bank group ATM	Any number of transactions subject to a maximum limit of Rs. 1,00,000 for domestic and \$ 1,000 per day for International Card. Platinum Card will be issued.
5.	Transactions at Other Bank ATMs	In Metro- 3 transactions (financial & non - financial) Other centres - 5 transactions (financial & non - financial) in Savings account per month with a maximum cash withdrawal of Rs. 10,000/- at one time.
6.	Credit Card	Arranged from SBI cards, subject to conditions.
7.	Internet Banking	Free funds transfer, inclusive of third party transfer upto Rs.5.00 lakh per day. Free payment of utility bills. Payment Gateway charges applicable to third party sites like Railways etc.
8.	Welcome Kit	Welcome Kit with non-personalized ATM card and non-personalised cheque book. The customer can also collect an internet kit comprising user id and password.
9.	Cheque facility	One cheque book of 20 leaves per month free
10.	Anywhere Banking	Maximum limit for transfer transaction per day is Rs. 10 lakh. All deposit and withdrawal transactions free at home branch. At Non - home branch cash deposit allowed at applicable rates. Cash withdrawal restricted upto Rs. 50,000 for self. No cash payment to third party.
11.	Easy Overdraft upto 2 Month's Salary	Easy Overdraft upto two month's net salary. (Subject to minimum residual service of 6 months). OD will be with reducing drawing power on EMI basis to be closed within 6 months. Rate of interest: 2.85% above MCLR . (8.55 + 2.85)
12.	Optional Account Statement in Lieu of Passbook	Free monthly e-statement If customer chooses to have passbook, the same will be provided.
13.	POS Transactions per day subject to availability of balance in the account.	Without any maximum limit
14.	RTGS /NEFT	Charges waived for transactions originated through any channel
15.	Mobile Banking	Free
16.	SMS alert	Waived
17	Autosweep facility	Autosweep of Rs. 10,000/- with a threshold limit of Rs. 5000/- in the savings account. TDR/STDR to be created for a minimum amount of Rs. 10,000/- and in multiples of Rs. 1000/- thereafter, between 15 th to 20th of every month.
18.	Demat facility	Demat (3 in 1) facility available. Account opening charges waived
19.	Preferential allotment of lockers	Priority allotment of lockers.
20.	Concessions in Housing loans	Interest will be charged at one year MCLR. Waiver of processing charges
21.	Concession in Car loans	Interest rate will be charged at one year MCLR. Waiver of processing charges.
22.	Concessions in other personal loans	Interest rate @2.50% above one year MCLR. Processing charges waived.
23.	Personal Accident Insurance	Personal Accident Insurance cover of Rs. 4.00 lakhs, on accidental death, at free of cost.
24.	Product Code	1028 -1421



വിണ്ടും സ്ത്രീ പിഡനം



Er. രാജൻ വി.

കഴിഞ്ഞ ദിവസം കാശ്മീർ ഹൈക്കോടതിയുടെ ഒരു പ്രധാന വിധിയുണ്ടായിരുന്നു. നിത്യ ജീവിതത്തിന് പ്രയാസപ്പെടുന്ന പാവം പൊതുജനത്തെ ഒരു ന്യായീകരണവുമില്ലാതെ സ്വന്തം നിക്ഷിപ്ത താല്പര്യത്തിന് ക്രൂരമായി കൊന്നൊടുക്കിയതിന്റെ പേരിൽ ശിക്ഷ അനുഭവിക്കുന്ന ഭീകരർക്കും ഗുണ്ടകൾക്കും കുടുംബ ചടങ്ങുകളിൽ പങ്കെടുക്കാൻ പരോൾ അനുവദിക്കില്ല. ഇത് ജനം പണ്ടേആഗ്രഹിക്കുന്ന ഒരു കാര്യമായിരുന്നു. പക്ഷെ നമ്മുടെ സാംസ്കാരിക നായകരും ബുജികളും മാധ്യമങ്ങളും കൂടി, അങ്ങനെ ചെയ്യുന്നത് മൗലികാവകാശത്തിനും മനുഷ്യാവകാശത്തിനും യോജിച്ചതല്ലെന്നാണ് വലിയ വായിലെ പറഞ്ഞു നടക്കുന്നത്. ഭൂരിപക്ഷമായ പൊതുജനത്തിന്റെ അഭിപ്രായത്തിന് മാധ്യമങ്ങൾപോലും ഒരു പ്രാധാന്യവും നൽകുന്നില്ല. അതുകാരണം നേരത്തെ പറഞ്ഞ ആ ചെറുവിഭാഗം എല്ലാ അവകാശങ്ങളും സ്വാതന്ത്ര്യങ്ങളും കുറ്റവാളികൾക്കാണ് എപ്പോഴും പറഞ്ഞുകൊണ്ടേയിരിക്കും. ഒരു കുറ്റവാളിയെ പോലീസ് അറസ്റ്റ് ചെയ്താൽ പിന്നെ അവരുടെ ബാധ്യതയാണ് അയാളുടെ അവകാശങ്ങളൊക്കെ, ഒരു കോട്ടവും തട്ടാതെ പാലിക്കാൻ. ഇത് കാരണം 'ഗോവിന്ദചാമിമാർ' ജയിലിൽ രാജകുമാരന്മാരെപ്പോലെ ജീവിക്കുന്നു. 'സൗമ്യമാരുടെ അമ്മമാർ കരഞ്ഞു വിളിച്ചു നടക്കുന്നു. നമ്മുടെ അഭിപ്രായ രൂപീകരണക്കാർ വധശിക്ഷക്കുപോലും എതിരാണ്. അതേ സമയം ഇരകൾക്കും അവരുടെ ഉറ്റവർക്കും ഉടയവർക്കും ഒരു അവകാശവുമില്ല. അവർ വിധിയ്ക്ക് കീഴടങ്ങിയെന്ന് വിചാരിച്ചാൽ മതി, അതു നടപ്പിലാക്കാൻ പ്രതി സഹായിച്ചെന്ന് കരുതിയാൽ മതി.

അതൊക്കെ കാരണം നമ്മുടെ നാടൻ ഗുണ്ടകൾക്കും എന്തക്രമവും ചെയ്യാൻ ഒരു

മനഃപ്രയാസവുമില്ല. വ്യക്തി സ്വാതന്ത്ര്യത്തിന്റെ അതി പ്രസരം കാരണം നമ്മളിന്നൊരു അന്യ വൽക്കരിച്ച സമൂഹമാണ്. ആർക്കും ആരോടും ഒരു ബന്ധമൊ സഹജീവി സ്നേഹമൊയില്ല. അതും ഈ സാമൂഹ്യ വിരുദ്ധർക്ക് ഗുണകരമായി, അപകട സന്ധിയിൽ നില്ക്കുന്ന ഒരാളിന് ഒരു സഹായ ഹസ്തം നീട്ടാൻ ആരും തയ്യാറാകുന്നില്ല. അതിലൊന്ന് നേരത്തെ പറഞ്ഞ അഭിപ്രായ രൂപീകരണക്കാർക്ക് ഒരു മനസ്താപവുമില്ല. ഇതിന്റെ ദുഷ്ഫലം ഏറ്റവും കൂടുതൽ അനുഭവിക്കുന്നത് സ്ത്രീകളും കുട്ടികളുമാണ്. പീഡനകഥകൾ അങ്ങനെയാണ് തുടർകഥകളാകുന്നത്. അതിന്റെ അറിയപ്പെടുന്ന അവസാനത്തെ സംഭവമാണ്; സിനിമാനടിയുടെ നേരെ ഉണ്ടായ പീഡനശ്രമം. അപ്പോൾ വനിതാവിമോചകരൊക്കെ സടകുടഞ്ഞെഴുന്നേറ്റ് ചാനൽ ചർച്ചകളിൽ ശക്തമായി പ്രതികരിക്കാൻ തുടങ്ങി. നേരത്തെ ഇവനും ഉപരിവിപ്ലവമായി വാചക കസറത്തു നടത്തുന്നവരുടെ കൂടെയായിരുന്നു. എല്ലാപേരും തുല്യരാണ്. എല്ലാപേരും മൗലിക - മനുഷ്യാവകാശങ്ങളുണ്ടുയെന്നൊക്കെയുള്ള പഞ്ചാവർത്തമാനം പറഞ്ഞുനടക്കുകയായിരുന്നല്ലോ. ഈ സംഭവത്തോടെ അതിനൊരു മാറ്റം വന്നിട്ടുണ്ട്, പ്രതികൾ ഒരു ദാക്ഷണ്യവും അർഹിക്കുന്നില്ലെന്നാണ് ഇപ്പോൾ പറയുന്നത്. കൂട്ടത്തിൽ സിനിമ മേഖലയിലെ വനിതകൾ ഇനിമേൽ ഒറ്റക്ക് അപരിചിതരോടൊപ്പം യാത്രകൾ ഒഴിവാക്കണമെന്നും തീരുമാനിച്ചിരിക്കുന്നു. ഇതുപോലുള്ള ഒരു നിർദ്ദേശം 'അമ്മയും' ->



അംഗങ്ങൾക്ക് നൽകിയിട്ടുണ്ട്. പൊതുജനം ഇത് പണ്ടേപറയുന്ന കാര്യമാണ്, അഭിപ്രായ രൂപീകരണക്കാരുടെ വാചക കസറത്തിൽ മയങ്ങി ആരും അത് ശ്രദ്ധിച്ചില്ല.

സദാചാരം, സ്ത്രീ സ്വാതന്ത്ര്യം എന്നീ കാര്യങ്ങളിലൊക്കെ ഒരു സാമൂഹികബോധം എവിടെയും ഉണ്ടാകും. ആ സമൂഹത്തിൽ ജീവിക്കുന്നവർ അത് പാലിക്കാൻ ബാധ്യസ്ഥരാണ്. വികസിത പടിഞ്ഞാറൻ രാജ്യങ്ങളിലെ ചിട്ടകൾ ഇവിടെ പെട്ടെന്ന് നടപ്പിലാക്കാൻ തീരുമാനിച്ചാൽ ഇതുപോലെയുള്ള അനർത്ഥങ്ങളുണ്ടാകും. വ്യക്തി - മനുഷ്യാവകാശ സ്വാതന്ത്ര്യങ്ങളൊക്കെ മാനസികമായി വളരെ ഉയർന്ന സാമൂഹികബോധമുള്ള സമൂഹത്തിലെ നില നിലക്കൂ. അങ്ങനെയല്ലാത്ത നമ്മുടെ സമൂഹത്തിന് അതൊക്കെ നൽകിയപ്പോഴുള്ള ദോഷങ്ങളാണ് നമ്മളിപ്പോൾ അനുഭവിക്കുന്നത്. സാമൂഹ്യവിരുദ്ധർ അതിനെ, ഒരതിർത്തിവരെ രാഷ്ട്രീയക്കാരുടെ ഒത്താശയോടെ, അവരുടെ ഗൂഢലക്ഷ്യങ്ങൾക്കായി പ്രയോജനപ്പെടുത്തുന്നു. അതിന് ഒരറുതി ഇനിയെങ്കിലും വരുത്തിയില്ലെങ്കിൽ വൻ ദുരന്തങ്ങൾ ഇനിയും ഉണ്ടാകും.

ഇതേപോലെ മറ്റൊരു വിധിയും കഴിഞ്ഞയാഴ്ച വന്നിരുന്നു. നിസ്വാർത്ഥരായ അണികളെക്കൊണ്ട് രാഷ്ട്രീയ കൊലപാതക

ങ്ങൾ നടത്തുന്ന നേതാക്കളെ ശിക്ഷിക്കാനുള്ള നിയമം വേണമെന്ന്. ഇപ്പോൾ ഈ രീതിയിലുള്ള കൊലപാതകങ്ങൾ അധികവും ക്വട്ടേഷനിലാണ് ചെയ്യുന്നത്. എന്ന് വെച്ചാൽ കൊലപാതകം തൊഴിലാക്കിയവരെക്കൊണ്ട് ഈ ഹീനകൃത്യം ചെയ്യാൻ അവർക്ക് വലിയ താല്പര്യവുമാണ് നേരത്തെ പറഞ്ഞതുപോലെ എല്ലാ അവകാശങ്ങളും പാലിച്ചു കിട്ടും, കൂടെ വലിയ പാർട്ടികളുടെ സ്നേഹദരങ്ങളും കിട്ടും, സമയം പോലെ അതിനെ തന്മയത്വമായി പ്രയോജനപ്പെടുത്താനും അവർക്കറിയാം. അത് നമ്മൾ നിത്യജീവിതത്തിൽ കാണുന്നമുണ്ടല്ലോ - കുന്നിടിക്കുക, വയലും ചതുപ്പും നികത്തുക. എതിരാളികളെ പോലീസിനെക്കൊണ്ട് പിടിപ്പിക്കുക; അങ്ങനെ പലതും.

അതൊക്കെക്കൊണ്ട് ഉപരിവിപ്ലവമായ പഞ്ചാഭാവം വർത്തമാനം കൊണ്ടൊന്നും ഒരു കാര്യവുമില്ല. കുറെക്കാലം അതൊക്കെ ചിലവായി. ഇപ്പോൾ പലർക്കും തിരിച്ചടിയുണ്ടായപ്പോൾ കൂടെ നിന്ന പിന്തുണച്ചവർ തന്നെ ഈ വാചക കസറത്തിനെതിരെ സംസാരിച്ചു തുടങ്ങിയിട്ടുണ്ട്. അതാണ് നടി സംഭവത്തിൽ കണ്ടത്. അതുകൊണ്ട് ഇക്കാര്യത്തിൽ ഒരു പുനർവിചിന്തനം അത്യാവശ്യമായിരിക്കുകയാണ്.



OBITUARY



Er. S.B.K. Menon, Chief Engineer (Rtd.) passed away on 23-02-2017, 4.45 am at Chennai.

He was an eminent engineer and a loyal member of our organisation. His greatest contribution to the nation was the prestigious 400 kV substation at Madakkathara, Thrissur which still is the only 400 kV substation of KSEB. He also did great contribution in evolving PETARC to its present form.

KSEB Engineers Association expresses deep condolences on his sad demise.



വാൽ ആടുന്നത് അരോചകമാണ്

ഗുരുജി

അവലോകന യോഗങ്ങളിൽ അരങ്ങു തകർക്കുന്നതു കാണുമ്പോൾ യോഗത്തിൽ പങ്കെടുക്കുന്നവർക്ക് അഡീഷണൽ എന്നാൽ അധിക പറ്റ് എന്നാണർത്ഥമെന്ന് ആരും പറയാതെ തന്നെ മനസ്സിലാവും. എന്നാലദ്ദേഹം ധരിച്ചിരിക്കുന്നത് അഡീഷണൽ എന്നാൽ വൈദ്യുത ബോർഡ് ചെയർമാനേക്കാൾ വലിയ പദവിയാണെന്നാണ്.

വാലിന്റെ ആട്ടവും ആക്രോശവും നേരിടേണ്ടി വരുന്നവർ ഗതികെട്ട് സംയമനം പാലിക്കുന്നത് കഴിവുകേടാണെന്ന ധാരണയിൽ കൂടുതൽ കൂടുതൽ അരങ്ങേറ്റങ്ങൾ തുടരുന്നവോൾ ആരെങ്കിലും തിരിച്ചു പ്രതികരിക്കുമ്പോൾ ആകാശം ഇടിഞ്ഞു വീണെന്നമട്ടിൽ പ്രതികരിച്ചവർക്കെതിരെ നടപടികളെടുക്കുന്നതിനായി ആരെയെങ്കിലും ബലിയാടാക്കി ഒരു റിപ്പോർട്ടും വാങ്ങിക്കുന്നതിൽ വലിയ കഥയൊന്നുമില്ല.

അങ്ങിനെ യെടുക്കുന്ന നടപടികളെ പിന്നീട് ന്യായീകരിക്കുവാനായി വാചകമടിച്ചതുകൊണ്ടു കാര്യമില്ല. ഇല്ലാത്ത നിയമങ്ങൾ വെച്ച് കാര്യങ്ങൾ നടത്തണമെന്നു പറയുവാൻ ഇവർക്കൊക്കെ എന്തധികാരമാണുള്ളത്.

യോഗങ്ങളിൽ സഹായികളായി നിൽക്കേണ്ട ഇവർ ഉറഞ്ഞുതുളളികൊണ്ട് വൈദ്യുതി ബോർഡിന്റെ തലതൊട്ടപ്പന്മാരാണ് എന്നു വിചാരിച്ചാൽ കാര്യങ്ങൾ കുഴഞ്ഞുമറിയുമെന്ന കാര്യത്തിൽ സംശയം വേണ്ട.

ഇതിനുതൊട്ടുമുമ്പുണ്ടായിരുന്ന പ്രൈവറ്റ് സെക്ടറിയെ നമുക്കെല്ലാം അറിയാവുന്നതാണ്. മാന്യനും എല്ലാവരാരും ആദരവുമുള്ള ആളുമായിരുന്നു. അദ്ദേഹം ആകസേരയിലിരുന്നപ്പോൾ നമുക്ക് അഭിമാനമായിരുന്നു. ബോർഡിനെക്കുറിച്ച് കൃത്യമായി അറിയുന്ന ഒരാൾ പ്രൈവറ്റ് സെക്ടറിയിലായി വന്നത് ഗുണകരമാവുമെന്ന ചിന്തയുമുണ്ടായിരുന്നു. എന്നാൽ ഈ ഐശ്വര്യമുള്ളയാളെ തട്ടിമാറ്റിയാണ് അധികപറ്റ് കടന്നുകയറിയിരിക്കുന്നത്.

ഒരു പുലി ചാടിവരുന്നുണ്ടെന്ന് അറിഞ്ഞ ഉടനെ ഹൈഡൽ ടൂറിസത്തിന്റെ ഡയറക്ടർ സ്ഥാനം ഇട്ട് ഓടി ഒരു പാവത്തിന്റെ തലയിൽ കെട്ടി വെച്ചത് ഒന്നുകിൽ പുലി അഴിക്കുള്ളിലാകും അല്ലെങ്കിൽ ആരൊക്കെയോ അഴിക്കുള്ളിലാകുമെന്നു മനസ്സിലാക്കി തന്നെയാണ്.

പാലാ സർക്കിളിലെ ഡെപ്യൂട്ടി ചീഫ് എഞ്ചിനീയറെ മലപ്പുറത്തെ സേവനത്തിനു വിട്ടയക്കുവാൻ ബോർഡ് തീരുമാനിക്കുമ്പോൾ അതിനു നിരത്തിയകാരണങ്ങളാണ് വിചിത്രമായത്. യോഗങ്ങൾ വിളിക്കുന്നത് അവലോകനത്തിനാവുമ്പോൾ രണ്ടു വശത്തേക്കും. സംഭാഷണങ്ങളുണ്ടാകും. അല്ലെങ്കിൽ റേഡിയോയിൽ കൂടി അനൗൺസ്മെന്റ് നടത്തിയാൽ മതിയല്ലോ. ഡെപ്യൂട്ടിചീഫ് എഞ്ചിനീയറുടെ വാദമുഖങ്ങൾ നിരത്തുന്നത് ആർക്കും എതിരെയല്ലെന്നും, പ്രശ്നങ്ങൾ പരിഹരിക്കുന്നതിനുവേണ്ടിയാണെന്നും എല്ലാവർക്കും അറിയാം. എന്നാൽ അധികാരികളെ ചോദ്യം ചെയ്തതാണെന്ന മട്ടിൽ വ്യാഖ്യാനവും കൊടുത്ത്, അദ്ദേഹത്തിനേക്കാൾ ഉയർന്ന ഉദ്യോഗസ്ഥന്റെ കയ്യിൽ നിന്നും മുൻപോപ്പോഴോ നടന്ന ഒരു യോഗത്തിന്റെ പേരിലുള്ള റിപ്പോർട്ടും വാങ്ങി നടപടിയെടുക്കുന്നത് ബാക്കിയുള്ളവർക്കിട്ട് പണികൊടുക്കുന്ന രീതിയായിപ്പോയി. മുളളിനെ മുളളിനെക്കൊണ്ടെടുക്കുകയെന്ന കുടിലതന്ത്രം ഉപയോഗിച്ച് എഞ്ചിനീയേഴ്സ് അസോസിയേഷനിൽപ്പെട്ട ഒരാൾക്കെതിരെ അതേ സംഘടനയിൽപ്പെട്ട ഒരാളുടെ കയ്യിൽ നിന്നും റിപ്പോർട്ട് നിർബന്ധിച്ച് എഴുതി വാങ്ങി നടപടിയെടുക്കുന്നത്, ഭീരുക്കളുടെ തന്ത്രമാണ്.

ഇനിയുള്ള അവലോകന യോഗങ്ങളിൽ എന്തുനടക്കുന്നുവെന്നറിയുവാൻ, പങ്കെടുക്കുന്നവർ വീഡിയോ റെക്കോർഡു ചെയ്യണം, അഡീഷണലുകളുടെ കസർത്തുകൾ മാലോകരും അറിയട്ടെ.





Er. എൻ.ടി. ജോബ്
വൈസ് പ്രസിഡന്റ് (N)

IT@ പട്ടുകുറ്റി. com

കുഞ്ഞുണ്ണിമാഷുടെ ഭാഷാരീതി ഉപയോഗിച്ചു പറഞ്ഞാൽ 'പുട്ടു പുട്ടാവണം പുട്ടാവരുത്'. എന്നതുപോലെയാണ് നമ്മുടെ സെക്ഷനുകളിലേക്കു പടച്ചുവിടുന്ന സോഫ്റ്റ്‌വെയർ പ്രോഗ്രാമുകൾ. ചായക്കടയിലെ ചില്ലുകുട്ടിനകത്തിരിക്കുന്ന പുട്ട് പൊടി ആയികഴിഞ്ഞാൽ ആരും വാങ്ങികഴിക്കാറില്ലെന്നു നമുക്കറിയാം. അതുപോലെയാണ് പ്രോഗ്രാമുകളുടെ അവസ്ഥയും. ആകൃതിയും രുചിയും ഇല്ലെങ്കിൽ അതിനെ ആരും പുട്ടെന്നു വിളിക്കുകയുമില്ല, വാങ്ങുകയുമില്ല. എന്നാൽ സെക്ഷൻ ആഫീസിലുള്ളവർക്ക് മുകളിൽ നിന്നും താഴോട്ടു പാഞ്ഞുവരുന്ന പ്രോഗ്രാമുകൾ ഉപയോഗിക്കുകയല്ലാതെ വേറെ നിവൃത്തിയില്ലാത്ത അവസ്ഥയാണ്.

പൊതുവെ ഏതു സ്ഥാപനത്തിലും കമ്പ്യൂട്ടറൈസേഷന്റെ ഭാഗമായി ബുദ്ധിമുട്ടുകൾ കുറയുകയാണ് പതിവെങ്കിൽ ബോർഡിൽ അത് നേരെ തിരിച്ചാണ്. കമ്പ്യൂട്ടറൈസേഷൻ നടന്നാലും കൂടുതൽ കൂടുതൽ പണി കിട്ടും.

ചുക്കില്ലാത്ത കഷായമില്ല എന്നതുപോലെ സെക്ഷനിലെ അസിസ്റ്റന്റ് എഞ്ചിനീയറുടെ കൈയെത്തിയാലെ കമ്പ്യൂട്ടറിൽ എല്ലാം ശരിയാവുകയുള്ളൂ. അതു കാരണം അസിസ്റ്റന്റ് എഞ്ചിനീയർമാർക്ക് ഫീൽഡിലേക്ക് ഇറങ്ങുവാനേ സാധിക്കുകയുള്ളൂ. ശരാശരി ഒരു ആഫീസിൽ മുപ്പതു പരാതികളും ദിവസം പത്തു പുതിയ കണക്ഷനുകളുടെ അപേക്ഷകളും എത്തും. അപേക്ഷ കിട്ടി കഴിഞ്ഞാൽ എസ്റ്റിമേറ്റ് എടുക്കാൻ ഏൽപ്പിക്കുന്നതു മുതൽ അത് പാസാക്കുന്നതും കണക്ഷൻ നൽകുന്നതു വരെ അസിസ്റ്റന്റ്

എഞ്ചിനീയറുടെകൈകൊണ്ട് കമ്പ്യൂട്ടറിൽ കിന്നരിക്കണം. ഇതിലേതിലെങ്കിലും തെറ്റുകൾ കടന്നുകൂടയാൽ ഉത്തരവാദിത്വം വേറെ ആർക്കുമില്ല. അത് കൃത്യമായി അസിസ്റ്റന്റ് എഞ്ചിനീയറുടെ തലയിൽ വരും. എന്നാൽ ബില്ലിൽ ഏന്തെങ്കിലും പ്രശ്നം വന്നാൽ സമീപനം തികച്ചും വ്യത്യസ്തമായിരിക്കും. അപ്പോഴും കൂടുപ്രതിയായി അസിസ്റ്റന്റ് എഞ്ചിനീയറുണ്ടാവും. അതിനനുസരിച്ച് ശമ്പളം കൂടുതലുണ്ടെങ്കിൽ സമാധാനിക്കാമായിരുന്നു. അങ്ങനെ ഒരു തെറ്റ് ബോർഡിന് ഒരിക്കലും സംഭവിക്കുകയില്ല.

അതുകൊണ്ട് ഇപ്പോഴത്തെ അവസ്ഥ, അസിസ്റ്റന്റ് എഞ്ചിനീയറുടെ പാസ്‌വേഡ് സെക്ഷന്റെ മുറ്റത്തുവന്നിരിക്കുന്ന കിളികൾക്കു പോലുമറിയാം, കിളി എന്നുപറഞ്ഞാൽ ഒറിജിനൽ കിളി തന്നെ, മറ്റേക്കിളിയല്ല.

പട്ടണപ്രദേശത്തുള്ള സെക്ഷൻ ആഫീസുകളാണെങ്കിൽ പ്രോഗ്രാമുകളുടെ സമ്മേളനമാണ് സാധാരണയുള്ള ഒരുമ നെറ്റ്, ഇത് കൂടാതെ ജിസ്, എംഡാസ്, ഇഎ, എനർജൈസ്, ആർഐപിഡിആർപിയുടെ ഭാഗമായുള്ള വേറെയും കുറെ പ്രോഗ്രാമുകളുണ്ട്. ഇവയെല്ലാം തലയ്ക്കകത്തുകൂടി കയറിയിറങ്ങുമ്പോഴേക്കും വട്ടായിപ്പോയിട്ടുണ്ടാകും. ഇതിലേതെങ്കിലും മൊന്നിൽ തകരാറു സംഭവിച്ചാൽ ആരോടും ചോദിച്ചിട്ടും പറഞ്ഞിട്ടും കാര്യമില്ല. സ്വയം →



സ്കൂൾ ഡ്രൈവറും പ്ലെയറുമായി ഇറങ്ങിക്കോളുക. ഓരോ പ്രോഗ്രാം എടുത്തുവെച്ച് എൻട്രികൾ നടത്തുമ്പോൾ ജാതകം കൂടി നോക്കിവേണം ചെയ്യുവാൻ. ഒരു സെക്കന്റേഷാനും കൂടി പോയാൽ കാര്യം പോക്കാ, ടൈം കഴിഞ്ഞുവെന്നും പറഞ്ഞ് നമ്മളോട് ചോദിക്കാതെ തന്നെ പ്രോഗ്രാമൊരു പോക്കാണ്, പിന്നെ വന്നാൽ വന്നു, അതു തന്നെ, വീണ്ടും വന്നാൽ തുടക്കം മുതൽ എൻട്രികൾ ചെയ്തു തുടങ്ങണം. ഇങ്ങനെ ഒന്നുരണ്ടു തവണ സംഭവിച്ചാൽ അന്നത്തെ ദിവസം ധന്യമായി. വല്ല കൺസ്യൂമറുടെ കാര്യത്തിനായാണെങ്കിൽ അങ്ങേരു ഇതൊക്കെ കണ്ടു ഓടിപോയ്ക്കോളും.

ഇത്രയൊക്കെ പ്രോഗ്രാമുകൾ ഉണ്ടെങ്കിലും ഒരു മാസ്റ്റർ ഡാറ്റാബാങ്കോ ഡാറ്റാവേരിഫിക്കേഷൻ പരിപാടികളോ ഇല്ല. ഒരാൾ എന്തുതെറ്റ് എൻട്രി ചെയ്താലും അതൊക്കെയങ്ങു സ്വീകരിച്ചോളും. ഉദാഹരണത്തിന് നിലവിലുള്ള നിയമമനുസരിച്ച് സിംഗിൾ ഫേസിൽ അഞ്ചുകിലോ വാട്ട്വരെ മാത്രമെ പറുകയുള്ളൂ. എന്നാൽ ആരെങ്കിലും മനുപൂർവമോ അല്ലാതെയോ സിംഗിൾ ഫേസിൽ നൂറുകിലോ വാട്ട് എന്ന് എൻട്രി നടത്തിയാലും പ്രോഗ്രാം സ്വീകരിക്കും; അതാണ് മിടുക്ക്. ഇത്രയേറെ പ്രോഗ്രാമുകളും അതിലേറെ ഡാറ്റാകളുമുണ്ടെങ്കിലും ഓരോ പ്രോഗ്രാമിനും വെച്ചേറെ ഡാറ്റാബാങ്കുകളാണ്. ഒരു പ്രോഗ്രാമിനുള്ള ഡാറ്റ മറ്റൊരു പ്രോഗ്രാമിനും എടുക്കുവാൻ കഴിയില്ല. ഒരു ഡാറ്റാ എന്തെങ്കിലും തിരുത്തൽ വരുത്തിയാൽ എല്ലാ ഡാറ്റാബാങ്കിലും ആ തിരുത്തൽ വരില്ല. ഓരോ ഡാറ്റയുമെടുത്ത് തിരുത്തലുകൾ വേറെ നടത്തണം.

ഒരു മാസ്റ്റർ ഡാറ്റാബാങ്കും ഡാറ്റാ ക്വാളിറ്റി എന്ന സംവിധാനവും ഇല്ലാത്തതാണ് ഇതിന്റെ പ്രശ്നം.

ചില ദിവസങ്ങളിൽ കമ്പ്യൂട്ടർ വട്ടം കറങ്ങിക്കൊണ്ടിരിക്കും. ഇത് കണ്ടുകൊണ്ട് മുമ്പിലിരിക്കുന്ന ആളുടെ തലകറങ്ങാതിരിക്ക

ണമെങ്കിൽ രണ്ടാമതു ജനിക്കണം. തികളാഴ്ച സാധാരണ എല്ലാവർക്കും നല്ല ദിവസമാണെങ്കിലും സെക്ഷനിലുള്ളവർക്ക് അത്ര നല്ല ദിവസമല്ല, അന്ന് കമ്പ്യൂട്ടറിൽ എന്തെങ്കിലും നടന്നുകിട്ടണമെങ്കിൽ വഴിപാടുന്നേരണം. സർവറുകളിലെ തിരക്കാണ് കാരണം. അങ്ങിനെയുള്ള ദിവസം സെക്ഷനുകളിലുള്ളവർ 'ഒരുമ' നെറ്റിന്റെ ഒയ്ക്കു പകരം എ ചേർത്താണ് വിളിക്കുക. ഒന്നാം തീയതിയാണെങ്കിൽ പറയുകയും വേണ്ട, അന്നു ബിവറേജസില്ലാത്തതുകൊണ്ടാവാം ഏറ്റവുംകൂടുതൽ ആളുകളെത്തുന്നതും കമ്പ്യൂട്ടറിന് ഏറ്റവും പണികിട്ടുന്നതും അന്നാവും. ഒരുമ നെറ്റിന്റെ മൊബൈൽ അപ്ലിക്കേഷനും കൂടി വരുന്നുണ്ട്. അതോടുകൂടി എന്തു സംഭവിക്കുമെന്ന് ഇപ്പോൾ ഊഹിക്കുവാൻ നിവർത്തിയില്ല. അത്രയ്ക്ക് തിരക്കായിരിക്കും സർവറുകളിൽ.

നമുക്ക് നല്ലൊരു ഐ.ടി. ടീമുണ്ടെന്നാണെന്നാണ് വീരവാദമടിക്കാറുള്ളത്. എന്നാൽ ഒരു ന്യൂസ് ലെറ്റർ തയ്യാറാക്കി എല്ലാവർക്കും മാസാമാസം കൊടുക്കേണ്ട വിഷയം വന്നപ്പോൾ അത് പുറത്തെ ഏജൻസിയെ ഏൽപ്പിച്ചു. സെക്ഷൻ ആഫീസുകളിലേക്കു വേണ്ട പ്രോഗ്രാമുകൾ തയ്യാറാക്കുന്നവർക്ക് ഫീൽഡുമായി ബന്ധമില്ലാത്തതുകൊണ്ടാണോ എന്നറിയില്ല, ജനറൽ ട്രാൻസ്ഫറിനുശേഷം ഇറങ്ങിക്കൊണ്ടിരിക്കുന്ന അനോമലി ഉത്തരവുകൾ പോലെയാണ് ഇറങ്ങിക്കൊണ്ട ഇരിക്കും. ഒരു പ്രോഗ്രാം ഇറങ്ങിക്കഴിഞ്ഞാൽ തിരുത്തലുകൾക്കായി ഒരു പാട് വെർഷനുകൾ ഇറങ്ങും. ഇതിനുകാരണം പൈലറ്റ് സെക്ഷനുകൾ നടപ്പിലാക്കി പ്രായോഗികമായി എന്തൊക്കെ തിരുത്തലുകൾ വേണമെന്നാലോ ചിക്കാതെ ഫീൽഡിലുള്ളവരൊക്കെ ഗിനിപന്നികളാണെന്ന കണക്കിൽ നേരിട്ട് എല്ലാ ആഫീസുകളും പരീക്ഷണശാലകളാക്കുകയാണ്. ചുരുങ്ങിയപക്ഷം ഫീൽഡിലേക്കു വേണ്ട പ്രോഗ്രാമുകൾ ഉണ്ടാക്കുമ്പോൾ ആറുമാസമെങ്കിലും ഫീൽഡിൽ ജോലിചെയ്ത് യാഥാർത്ഥ്യങ്ങൾ



മനസ്സിലാക്കിയിട്ടുള്ളവരെ ഏൽപിക്കുക, അല്ലെങ്കിൽ ഇത്തരം പ്രോഗ്രാമുകൾ ഉണ്ടാക്കുന്നവരെ ആരുമാസം ഫീൽഡിലേക്കു പോസ്റ്റ് ചെയ്യുക, ഒരു കാര്യം ഉറപ്പാണ്, അവർ പിന്നീട് ഒരു പ്രോഗ്രാമും ഉണ്ടാക്കുകയില്ല.

വൈദ്യുതിബോർഡ് മാലോകരോടൊപ്പം വിളിച്ചുപറയുന്നത് നമ്മുടെ പ്രസരണ-വിതരണ - സാമ്പത്തിക നഷ്ടം പതിനാറുശതമാനമെന്നാണ്. എന്നാൽ സെക്ഷനുകളിൽ സ്ഥാപിച്ചിരിക്കുന്ന എനർജി ഓഡിറ്റിനുള്ള പ്രോഗ്രാമുകളിൽ നോക്കിയാൽ വിതരണത്തിനുള്ള ട്രാൻസ്ഫോമറുകളിലുണ്ടാകുന്ന വിതരണ നഷ്ടം ശരാശരി നാല്പതുശതമാനമെന്നുകാണാം. ഏതാണ് ശരിയെന്ന് ആലോചിച്ച് സെക്ഷനുകളിലുള്ളവരാരും അന്തം വിടാറില്ല. എന്താണെന്നുവെച്ചാൽ അവരാരും അതിനെക്കുറിച്ച് ആലോചിക്കാതെ ഇല്ല. അതിനു മീതെയുള്ള ആഫീസുകളിലാവട്ടെ ഇതേക്കുറിച്ചാരും ബോധവാന്മാരല്ല, ബോധവതികളും.

ഒരു വ്യക്തിക്ക് ഒന്നിലധികം കണക്ഷനുകൾ ഒരു ആഫീസിൽ തന്നെയോ മറ്റു ആഫീസുകൾക്കു കീഴിലോ ഉണ്ടായെന്നറിയുവാൻ ഒരു വഴിയുമില്ല. ഒരു കണക്ഷനിൽ റിക്കവറി നേരിടുന്ന ആൾക്ക് മറ്റൊരു കണക്ഷനുണ്ടെന്നറിഞ്ഞാൽ ആ കണക്ഷന്റെ കാര്യം പറഞ്ഞു പേടിപ്പിച്ചെങ്കിലും കാശടപ്പിക്കാമായിരുന്നു. എന്നാൽ ഇന്നത്തെ അവസ്ഥയിൽ അതിനു വഴിയല്ല.

നിങ്ങൾക്കാർക്കെങ്കിലും വൈദ്യുതി ബോർഡിനുപുറത്തു ഐ.ടി. ഫീൽഡിൽ ജോലി ചെയ്ത് പ്രവൃത്തിപരിചയമുണ്ടെങ്കിൽ നമ്മുടെ ഐ.ടി. വിഭാഗത്തിലേക്കു ചോദിക്കരുത്, തരില്ല. ഐ.ടി.യെക്കുറിച്ച് ഞങ്ങളേക്കാൾ അറിവ് ആർക്കും ഇല്ലാത്തതുകൊണ്ട് ഒരാളും ഇങ്ങോട്ടു ശ്രമിക്കണ്ട, തരാൻ മനസ്സില്ല.

പത്തും പതിനഞ്ചും ഇരുപതുംകൊല്ലം ഈ വിഭാഗത്തിൽ ജോലി ചെയ്യുന്ന ഞങ്ങളെ മാറ്റുവാൻ ആരും ശ്രമിക്കേണ്ടതില്ല, അങ്ങിനെ ശ്രമിച്ചാൽ മാറ്റം ഞങ്ങളാചട്ടങ്ങളെ എന്നാണ് ചൊല്ലി. ഇങ്ങിനെ വർഷങ്ങളായി അവിടെതന്നെയിരിക്കുന്നവരോടാണ് മൂന്നുവർഷം തികച്ചവരെ

മാറ്റുവാൻ വേണ്ട ഓൺലൈൻ ട്രാൻസ്ഫറിന്റെ പ്രോഗ്രാമുകൾ ഉണ്ടാക്കുവാൻ പറഞ്ഞിരിക്കുന്നത്. കടലും കടലാടിയും പോലെ എന്തൊരുയോജിപ്പ്. അങ്ങിനെയുണ്ടാക്കുന്ന ലിസ്റ്റിൽ ഒരു സത്യവും ഉണ്ടാവില്ലെന്ന് നമുക്കുറപ്പിക്കാം.

ഇങ്ങിനെ യൊക്കെ ബുദ്ധിമുട്ടി സോഫ്റ്റ്‌വെയറുകളും പ്രോഗ്രാമുകളുമുണ്ടാക്കി ഫീൽഡിലേക്കു കയറ്റി അയക്കുന്നുണ്ടെങ്കിലും അവിടെയുള്ള രജിസ്റ്ററുകളിൽ കമാ എന്ന ഒരക്ഷരം പോലും കുറഞ്ഞിട്ടില്ല, അക്ഷരം കുറഞ്ഞിട്ടുവേണ്ടേ രജിസ്റ്ററുകളുടെ എണ്ണം കുറയുവാൻ. പൂമരത്തിലെ പാട്ടുപോലെ ഞാനും എന്റാളും നാല്പതുപേരും എന്നതു ഒന്നു മാറ്റി അസിസ്റ്റന്റ് എഞ്ചിനീയർമാർ പാടുമ്പോൾ ഇങ്ങിനെ പാടാം; ഞാനുമെന്റെ കമ്പ്യൂട്ടറും അമ്പത്താറു രജിസ്റ്ററുകളും ചേർന്ന് വായുവിലൊരു സെക്ഷനുണ്ടാക്കി.

ഇപ്പോൾ സോളാർ എന്നുപറയുവാൻ പേടിക്കേണ്ടതില്ലാത്തതുകൊണ്ട് അതും കൂടി പറയാം. ആരൊക്കെ സോളാർ പ്ലാന്റുകൾ വെച്ചാലും അത് ഓഫ് ഗ്രിഡാവട്ടെ ഗ്രിഡ് കണക്ടഡാവട്ടെ, കമ്പ്യൂട്ടറിൽ എൻട്രി നടത്തിയാലെ കിട്ടേണ്ട സബ്സിഡി കിട്ടേണ്ട കൈകളിൽ കിട്ടുകയുള്ളൂ. എന്നാൽ ഏതെങ്കിലും കൺസ്യൂമർ വിവരക്കേടുകൊണ്ട് ഓഫ് ഗ്രിഡ് പ്ലാന്റും ഗ്രിഡ് കണക്ടഡ് പ്ലാന്റും രണ്ടുംകൂടി വെച്ചാൽ എല്ലാം കൈവിട്ടുപോകും. ഏതെങ്കിലും ഒരണ്ണം മാത്രമേ എൻട്രി ചെയ്യുവാൻ സാധിക്കുകയുള്ളൂ. ഇതെന്താ ഇങ്ങിനെയെന്ന് ഐ.ടി. വിഭാഗക്കാരോട് ചോദിച്ചാൽ അവരുടെ പരയും പാരമ്പര്യമേ ഉൾജ്വലിക്കാറോട് ചോദിക്കുവാൻ ഇത് അങ്ങോട്ടും ഇങ്ങോട്ടും തട്ടിക്കളിക്കുകയല്ലാതെ ഒരുത്തരും ആരിൽ നിന്നും പ്രതീക്ഷിക്കേണ്ടതില്ല. സൂര്യൻ ഉദിക്കുന്നതുപോലെ ചോദ്യങ്ങൾ ഉദിച്ചുകൊണ്ടേയിരി



റിവേഴ്സ് ശീയർ

താഴെകൊടുത്തിരിക്കുന്ന പദങ്ങളുടെ അക്ഷരങ്ങൾ അവസാനത്തേതിൽ നിന്നു തുടങ്ങി ആദ്യത്തേതിലേക്ക് വായിക്കുക.



Er. ഇ.എം. നസീർ

- | | |
|-------------------------------|---|
| 1. കരുവാടുവാറുക | 24. MALAYALAM |
| 2. മോരുതരുമോ | 25. MADAM |
| 3. കടവാടക | 26. MAMAM (Name of place at Attingal) |
| 4. വികടകവി | 27. LEVEL |
| 5. കത്രിക | 28. REFER |
| 6. കലിക | 29. TENET |
| 7. കണിക | 30. MA'AM |
| 8. കന്യക | 31. MUM |
| 9. കറുക | 32. EVE |
| 10. കത്തുക | 33. EKE |
| 11. കക്കുക | 34. EYE |
| 12. കയ്ക്കുക | 35. TIT |
| 13. സമൂസ | 36. TAT |
| 14. സുരാസു (വ്യക്തിയുടെ പേര്) | 37. DAD |
| 15. നയന (വ്യക്തിയുടെ പേര്) | 38. DID |
| 16. യഹിയ (വ്യക്തിയുടെ പേര്) | 39. DUD |
| 17. ജലജ (വ്യക്തിയുടെ പേര്) | 40. DEED |
| 18. ജഡേജ (വ്യക്തിയുടെ പേര്) | 41. BOB |
| 19. മനാമ (സ്ഥല പേര്) | 42. PEEP |
| 20. മിയാമി (ബീച്ചിന്റെ പേര്) | 43. NOON |
| 21. മഹിമ | 44. NUN |
| 22. മഞ്ജിമ | 45. RADAR |
| 23. തിയതി | 46. LAL (A name) |
| | 47. MANNAM (Mannathu Padmanabhan is known in this name) |

കും. ഉത്തരങ്ങൾ ആരും കാത്തിരിക്കരുതെന്നു മാത്രം.

ഐ.ടി. വിഭാഗം എന്നുവെച്ചാൽ എന്താണെന്നാ വിചാരിച്ചത്, ഞാനും എന്റെ ടീമും, അതിൽ ഞങ്ങൾക്കിഷ്ടപ്പെടാത്തവരാരെയും അംഗങ്ങളാക്കില്ല എന്നു ശപഥം ചെയ്തവരുടെ ഒരു കൂട്ടായ്മയാണ് അത്. ഞങ്ങൾക്കിഷ്ടപ്പെടാത്തവരെ അധികകാലം ഈ വിഭാഗത്തിൽ വെച്ചിരിക്കാറുമില്ല. പുതിയ ഓൺലൈൻ ട്രാൻസ്ഫർ മാനദണ്ഡങ്ങളിൽ

പ്രമുഖമായത്. അഞ്ചുവർഷത്തിൽ കൂടുതൽ ഒരാളെയും ഒരേ കസേരയിലിരുത്തില്ലെന്നാണ്. അതാണു ശരിയെങ്കിൽ അടുത്ത ട്രാൻസ്ഫർ ലിസ്റ്റിൽ പതിവില്ലാത്ത പലരുടെയും പേരുകൾ കാണാം. അഞ്ചും പത്തും പതിനഞ്ചും വർഷം ഓരോ ഓഫീസിൽ ജോലി ചെയ്യുന്നവരെ മാറ്റാതെ രണ്ടും മൂന്നും വർഷം മാത്രം ജോലി ചെയ്യുന്നവരെ സ്ഥലം മാറ്റിക്കൊണ്ട് ഉത്തരവിറക്കിയാൽ അത്തരക്കാരുടെ ലിസ്റ്റ് നമുക്കു നമ്മുടെ ബുള്ളറ്റിനിലൂടെ പ്രസിദ്ധീകരിക്കുവാൻ ആരോടും ചോദിക്കേണ്ടതില്ലെന്നു കരുതാം.



കവിത

വ്യഭസദനത്തിൽ

Er. കെ.പി.ഗോപാലകൃഷ്ണൻ

അമ്മേ ക്ഷമിച്ചീടുക, അമ്മയെ
ഇന്നീ വ്യഭസദനത്തിലാക്കിയി-
ട്ടിന്നുഞാൻ യാത്രയാകുന്നിതാ, ലണ്ടനിൽ
എൻപ്രിയ ദാദ്യയും, മക്കളും കാത്തിരി-
പ്പിന്നുതന്നെയവിടെത്തേണ്ടതുണ്ടു ഞാൻ
വന്നിടും വീണ്ടും അടുത്തവർഷത്തിലും

ലണ്ടനിൽ നല്ല തണുപ്പാണ്, അമ്മയ്ക്ക്
പണ്ടേ തണുപ്പ് സഹിക്കുവാൻ വയുല്ലോ
അല്ലെങ്കിലമ്മയെ കൊണ്ടുപോയിടുവാൻ
തെല്ലും മടിയ്ക്കില്ലെന്നറിയാമല്ലോ
അമ്മയ്ക്കുവേണ്ടുന്നതൊട്ടും കുറയ്ക്കാതെ
തന്നിടാൻ, ആരോഗ്യസൗഖ്യങ്ങൾ നോക്കുവാൻ
സന്നദ്ധരായവർ, സേവനതല്പരർ
ഇന്നീസദനത്തിലെത്രയോ പേരവർ
ഒന്നുകൊണ്ടും വിഷമിയ്ക്കരുതെന്നമ്മ
നന്നായിനോക്കണം, പണമെത്രവേണമെ-
ന്നൊന്നറിയിക്കുകിലാക്ഷണം തന്നെ ഞാൻ
തന്നിടുമെന്നങ്ങുറപ്പു കൊടുത്തു ഞാൻ
ആകയാലമ്മതൻ കാര്യങ്ങൾ നോക്കുവാൻ
കുറവായി നില്പാണ് സന്നദ്ധ സേവകർ

"ഒന്നുമേ വേണ്ടനിന്നെൻ പ്രിയ മക്കളെ
ഒന്നേ എനിക്കെന്റേയുള്ളിലെയാഗ്രഹം
എന്നേ പിരിഞ്ഞുപോ, യെൻ
പ്രിയനവിടുത്തെ
സന്നിധിയിലെത്ര വേഗത്തിലെത്തണം
എന്നുമി പ്രാർത്ഥന, എൻപ്രിയമക്കളെ
ഇന്നുതന്നെ നീ പുറപ്പെട്ടുകൊൾക, നിൻ
പൊന്നോമനപുത്രൻ, നിൻപ്രിയ ദാദ്യയും
നിന്നെയും കാത്തുകാത്തങ്ങിരിപ്പാണവർ

ഒന്നെയൊരാഗ്രഹം, പോകുമ്പോളമ്മയ്ക്കായ്
പിന്നത്തെ വർഷം വരുന്നൊരുനാൾവരെ
ഇത്തിരിസന്തോഷമി സദനത്തിൻ മേട്ടനെ
ഒട്ടും മറക്കാതെയെല്പിച്ചു പോകണേ"



Letters to the Editor

കത്തുകൾ അയക്കേണ്ട വിലാസം

Chief Editor, Hydrel Bullet,

KSEB Engineers' Association, Panavila

Thiruvananthapuram - 01, Phone : 0471 - 2330696

Email : hydrelbulletin@gmail.com



BOARD ORDERS

KERALA STATE ELECTRICITY BOARD LIMITED

(Incorporated under the Indian Companies Act, 1956)

Reg. Office : Vyduthi Bhavanam, Pattom, Thiruvananthapuram, Kerala - 695 004

ABSTRACT

**Annual Plan for the year 2017 - 18 - Approved - Orders issued
Corporate Office (Planning)**

B.O. (DB) No.130/2017 (CP/Plg.1/AP/2017-18), Tvpmm dated 21-01-2017

- Read : 1. Note No. CP /Plg. 1/ AP/ 2017 -18/ dated 23-12-2016 of Chairman & Managing Director.
2. Proceedings of the 30th Meeting of the board of Directors held on 04-01-2017
(Agenda Item No. 17-01/2017)

ORDER

Proposed capital investment plan of KSEBL for the year 2017-18 was for an amount Rs. 1500 crore. It is comprised of generation works amounting to Rs. 371 Crore, Transmission and system operation works of Rs. 360 Crore and Distribution works of Rs. 750 Crore.

As usual, steps were taken for the preparation of detailed work plan for Distribution and Transmission wings by identifying the field requirements. The Distribution plan is prepared such that major quantum of works proposed were included under the central aided schemes of DDUGJY and IPDS. On consolidating the section level planned works, the total estimated amount for capital works in Distribution comes to Rs. 727.40 Crore. It is suggested to retain the outlay Rs. 750 Crore already informed to the State Planning Board and at the same time to subdivide the total outlay into normal/estimated cost/DDUGJY/IPDS/ other funded works revised based on the actual plan targets. The revised scheme wise outlay for 2017-18 is attached as **Annexure - 1**

Abstract of the targets of major capital works proposed to be implemented during 2017-18 is given in the Table below.

No.	Description	Quantity
1	Service Connections (Nos.)	308977
2	Distribution Transformers (Nos.)	2508
3	11 KV Line extension (km)	2725
4	lt Line extension (km)	2954
5	Single Phase to Three Phase conversion	1754
6	HT Re-conductoring (km)	1005
7	LT Re-conductoring (km)	7519
8	Meter replacement (Nos.)	1401545



Detailed list of capital works under Distribution wing including Circle wise targets is attached as **Annexure - 2**

Total estimate for maintenance work proposed in Distribution sector for the Year 2017-18 is Rs. 169.52 Crore.

Material requirement for capital and maintenance works of Distribution wing for the year 2017-18.

Transmission plan is prepared by collecting proposals from field offices, keeping in view the additional transmission requirements, system strengthening and evacuation of power from new generating stations. Proposals under the long term transmission plan (Trans grid 2.0) approved by the Board were also considered while preparing the annual plan targets. Total outlay for capital works in Transmission wing for the year 2017-18 is Rs. 360 crore, which include Rs. 350 Crore for transmission works and Rs. 10 crore for system operation works.

The list of substations and lines targeted for completion during 2017-18 attached as Annexure -4, abstract of which is given in Table below.

Substations		
1	220KV Substations	1 No.
2	110 KV Substations	16 Nos.
3	66 KV Substations	4 Nos.
4	33 KV Substations	12 Nos.
Total		33 Nos.
Lines		
1	220 KV Lines	64 ckt.km
2	110 KV Lines	475 ckt.km
3	66 KV Lines	30 ckt.km
4	33 KV Lines	117 ckt.km
Total		686 ckt.km

Total estimated expenditure for transmission maintenance works for the year 2017-18 is Rs. 70.95 Crore.

Material requirement for capital and maintenance works of Transmission wing .

The outlay of Rs. 371 Crore proposed for Generation wing include 9 Nos. of ongoing hydel projects totaling 165 MW, of which 2 Nos. of projects totaling 27MW will be completed in 2017-18. Apart from this, solar projects totaling a capacity of 156 MW will also be completed during the year. Abstract of the generation plan is given in Table below;



Sl.No.	Scheme / Work	Amount (Rs. Crore)
1	Hydel projects	
	(a) Ongoing Schemes	162.00
	(b) New Scheme	43.25
	(c) Existing Schemes	18.00
2	Thermal projects	2.15
3	Renovation & Modernization of Hydro Stations	22.00
4	Survey, Investigation & Environmental Studies	1.50
5	Dam safety studies / works	0.10
6	Dam Rehabilitation and Improvement Project (DRIP)	40.00
7	Administrative complexes and other buildings	2.00
8	Mechanical fabrication works	40.00
9	Solar / Wind power projects	40.00
	TOTAL	371.00

The following generation projects are proposed to be commissioned during the year 2017-18

No.	Project	Capacity (NW)
1	Kakkayam SHP	3
2	Bhoothathankettu SHP	24
3	Kasargode solar park (2nd phase)	150
4	Solar projects at various locations of KSEB	6
	Total	183

A provision of Rs. 19 Crore is made in the plan 2017-18 for the following works.

Items	Amount (Rs. Crore)
Institutional Development Program	3.00
Innovation Fund	5.00
ESCOT	1.00
IT Enabled Services	10.00
TOTAL	19.00

The total plan outlay for generation, transmission and distribution sectors for the year 2017-18 is summarized below;

Generation	Rs.371 Crore
Transmission	Rs. 360 Crore
Distribution	Rs.750 Crore
Other Works	Rs. 19 Crore
TOTAL	Rs. 1500 Crore



Full Time Directors approved the annual plan proposals in the meeting held on 23-11-2016 and directed to put up the matter to the Full Board. It was also decided to prepare the purchase plan based on estimated material requirement.

Accordingly, the matter was placed before the Board of Directors for consideration, as per the note read above.

The matter was discussed in the 30th meeting of the Board of Directors of KSEBL held on 04-01-2017 and resolved to approve the Annual Plan proposal for the year 2017-18 as detailed in annexure 1 to 6.

And also resolved to ratify the action of full time Directors in deciding to prepare purchase plan for 2017-18 based on the estimated material requirement for capital and maintenance works of Distribution and transmission wings attached as Annexure 7 to 10.

Orders are issued accordingly.

By order of the Director Board
sd/-
(Rajthilakan M.G.)
Secretary (Administration)

Annexure-1
Scheme wise Outlay for Capital Works

(Amounts in Rs. Lakh)

Sl. No.	Scheme / Work	Outlay for 2017-18
A.	GENERATION	
I.	Hydel Projects	
(a)	Ongoing Schemes	
1	Bhoothathankettu	3000
2	Chathankottunada-II	2500
3	Kakkayam	1000
4	Pallivasal Extension	2500
5	Perumthenaruvi	200
6	Poringalkuthu SHP	3500
7	Sengulam Augmentation	500
8	Thottiyar	2500
9	Upper Kallar	500
	Sub Total (a)	16200



(b)	New Schemes	
1	Achankovil	5
2	Anakkayam	50
3	Athirappally	50
4	Chembukadavu-III	200
5	Chinnar	500
6	Ladrum	200
7	Mankulam	500
8	Maripuzha	100
9	Marmala	100
10	Olikkal	300
11	Pambar	10
12	Pazhassi Sagar	300
13	Peechad	500
14	Peruvannamoozhi	1000
15	Poovaramthode	300
16	Western Kallar	10
17	Upper Sengulam	100
18	Valanthode	50
19	IA Vadakkepuzha extension scheme	50
	Sub Total (b)	4325
(c)	Existing Schemes	
1	Adyanpara	30
2	Barapole	270
3	Idamalayar	100
4	Idukki	200
5	Kuttiyadi	100
6	Lower Periyar	100
7	Pallivasal	100
8	Panniar	100
9	Sabarigiri	200
10	Sengulam	100



Sl. No.	Scheme / Work	Outlay for 2017-18
11	Small Hydro Projects	500
	Sub Total (c) 1800	
II.	Thermal projects	
1	BDPP	10
2	KDPP	200
3	Gas based projects (Brahmapuram)	3
4	Petcoke based power project	2
	Sub Total (II)	215
III.	Renovation & Modernisation of Hydro Projects	
1	Sholayar	1000
2	Kuttiyadi	200
3	Idukki Stage-I	1000
	Sub Total (III)	2200
IV	Survey, Investigation & Environmental studies	150
V	Dam safety studies / works	10
VI	Dam Rehabilitation and Improvement Project (DRIP)	4000
VII	Construction of admin. complexes and other buildings	200
VIII	Mechanical fabrication works	4000
IX	Solar / wind power projects	4000
	Total Generation (I to IX)	37100
B.	TRANSMISSION	
1	Transmission works	35000
2	System Operation works	1000
	Total Transmission	36000
C.	DISTRIBUTION	
1	Normal/Estimated cost/Funded works	30000
2	R-APDRP (Part-B)	5000
3	IPDS	20000
4	DDUGJY	20000
	Total Distribution	75000
D.	OTHER WORKS	
1	Institutional Development Program	300
2	Innovation Fund	500
3	ESCOT	100
4	IT Enabled Services	1000
	Total Other Works	1900
	GRAND TOTAL	150000



Annexure-2

Sl. No.	Work	Normal Works	Estimated Cost Works	IPDS Works	DDUGJY Works	Other Funded Works	Total
1	Service Connection (Nos.)	0	254184	0	54793	0	308977
2	Transformer Installation (Nos.)	1265	165	785	283	10	2508
3	11 kV Line Extension (km)	1249	31	901	539	5	2725
4	LT Line Extension (km)	289	1222	506	788	150	2954
5	1-ph. to 3-ph. Conversion (km)	1223	168	323	17	23	1754
6	HT Reconductoring (km)	542	3	158	260	43	1005
7	LT Reconductoring (km)	5097	0	1906	473	43	7519
8	Meter Replacement (Nos.)	107600	980	232841	1053972	6152	1401545
9	DTR Metering (Nos.)	99	5	1217	13355	7	14683

Annexure-4

Annual Plan 2017-18 Transmission works targeted for completion during the year

Sl. No.	Name of Substation	Name of Line	Capatcity (MVA)	Line Length (ckt. km)
I. 220 kv Substations & connected Lines				
1.	Manjeri	LILO from Madakkathara - Areacode	2x100	-
II. 110 kv Substations & connected Lines				
1	Muttathara	SC UG Cable from Veli	2x12.5	9
2	Vizhinjam (Upgn.)	Balaramapuram-Vizhinjam	2x12.5	0
3	Neyyatinkara (Upgn.)	Neyattinkara-Parassala DC line (upgn.)	2x12.5	22
4	Balaramapuram (Upgn.)	Neyattinkara-Thirumala DC line (upgn.)	2x12.5	14
5	Karunagappally (Upgn.)	Sasthamcotta-Karunagappally DC line (upgn.) 3x12.5	29	
6	Mundakkayam (Upgn.)	Kanjirappally-Mundakkayam DC line (upgn.)	2x12.5	18
7	Koothattukulam (Upgn.)	Kothamangalam-Koothattukulam DC line (upgn.)	2x12.5	19.4
8	New Moovattupuzha (Marady)	LILO from Neriamangalam-Moovattupuzha line	2x12.5	7
9	Kodungallur (Upgn.)	Chalakydy-Kodungallur DC line (upgn.)	2x20	42
10	Manjeri (Upgn.)	Malappuram-Manjeri DC line (upgn.)	2x20	26
11	Nilambur (Upgn.)	Manjeri-Nilambur DC line (upgn.)	2x12.5	46



12	Edakkara (Upgn.)	Nilambur-Edakkara DC line (upgn.)	2x12.5	27
13	Nedumpoil (Upgn.)	Kuthuparamba-Nedumpoil DC line (upgn.)	1x12.5+1x16	38
14	Sreekantapuram (Upgn.)	LILO from Kanhirode-Mattannur line	2x12.5	25
15	Valiyavelicham	DC Tap from Kuthuparamba-Nedumpoyil line	12.5	4.83
16	Seethamgoli	LILO from Vidyanagar-Kubanoor line	2x12.5	1
III. 66 kv Substations & connected Lines				
1	Enathu	Adoor-Enathu DC line	2x10	22
2	Kattanam (Upgn.)	Tap line from MVKP feeder	2x10	6
3	Odakkali	LILO from Kothamangalam-Aluva line	2x10	0.5
4	Tripunithura	Vytilla-Puthencruz LILO	2x10	1.5
IV. 33 kv Substations & connected Lines				
1	Vydyuthi Bhavanam, TVM	Medical College-Vydyuthi Bhavanam UG cable	2x5	4
2	Perumthenaravi		1x5	0
3	Pandalam	Edappon-Pandalam SC line	2x5	8
4	Kalarcode	Punnapra-Kalarcode SC	2x5	6
5	Kumily	Vandiperiyar-Kumily SC line	2x5	17
6	Vandanmedu	Nedumkandom-Vandanmedu SC line	2x5	21
7	Blangad	Chavakkad-Blangad SC line	2x5	6
8	Olavakkode	Vennakkara-Olavakkode SC line	2x8	8
9	Pothukallu	Adyanpara-Pothukallu SC line	1x5	9.5
10	Kelakam	Nedumpoil-Kelakom SC line	2x5	20.8
11	Veliyambra	Tap from Mattannur-Kuyiloor line	2 x 5	1
12	Rajapuram	Belur-Rajapuram SC line	2x5	15.36
V. Other Line Works				
1		220/110 kV Kattakkada-Balaramapuram-Vizhinjam MC/DC Line	-	11x4+10x2
2		110 kV Malaparamba-Ramapuram MC(4)line	-	7x4
3		110 kV Malappuram-Tirur line doubling	-	26
4		110 kV Koyilandy-Vadakara line doubling	-	23.3
5		Doubling of Mylatty-Vidyanagarlineas220/110 kV MCMV line	-	11x2+11x2
6		Doubling of Attegoli-Thoudugoli portion of 110 kV Mylatti-Thoudugoli line	-	12
7		110kV MC (4) LILO from 220kV S/s, Ambalathara to Kanhangad-Cheruvathur line		3.5x4



Letters to the Editor

Digital Edition

Everyone is going for digital. Then why you are wasting so many papers for printing this bullet. Please go digital and save the planet.

Regards
Er. Sanalkumar



Some Suggestion for SCM

1. We have a timeout of 14 minutes, It would be really great if we enhance this limit or wait for conformation by the user. I could not attend SCM during office hours due to consumer queries or our own office matters. There is no intermediate saving option too. Couldn't complete Progress with in an hour till date. So enhancing this limit in intranet is quite necessary. Same time out for internet can be continued.
2. We prepare estimate using work express and then we enter the materials in SCM. For entering Stay set complete, I have to select 1, stay rod 2. Stay tightner, 3. Stay Wire, 4. Stay insulator etc. By this time I will lose 14 minutes by attending consumers etc. So it would be really great if we have a CSV upload for work order/ estimate with proper worker order no or so. This will a huge chunk of our precious time at section.*f or eg: I had used file upload option in orumanet for consumer updation.*
3. There shall be an option to look up the estimate item with available stock at store and section. This will enable the engineer to plan the work according to stock. As of now we are creating an excel with stock report and comparing the same with estimate. Instead we can have an option to see whats available with us. For eg: I can enter both pin with insulator and pin or insulator. Consider I need 10 pin with insulator. If I dont have this in my stock then I may not do the work on next day. But at the same time I have 10 pin and 10 insulator. In this case I have to raise AMRN and get it done from Division. Instead a look up on stock will enable AE to enter the correct material.
4. The suggestion 1, 2 and 3 will save a lot for Distribution AE and a up to date SCM.
5. An Abstract of pending work/ task may be listed in home screen. For Eg: Latest arrival of materials at store, pending store pass, AMRN or other work status entered recently etc.
6. Progress report may be uploaded using file upload. Why we are spending a DAY to update the same. There can be an option for Daily / weekly upload. This can be monitored By higher officials.
7. The creation of Store pass / Store arrivals may be intimated to AE by a message and Mail for prompt action or rerouting the materials if not required. Sometimes we do adjustment with other sections for work. For Eg: A pole posts lifted from other sections for a work will be delivered to our office on next day. We can also plan our team for arrival of materials from store.

Er. Shine Sebastian





☞ **ട്രാബ് - അമേരിക്കൻ പ്രസിഡന്റ്**

സമൂഹത്തിന്റെ ചിന്താഗതികളെ പൊതുവെ രണ്ടായി തിരിച്ച് ചർച്ച ചെയ്തു കാണാറുണ്ട്. വലതുപക്ഷമെന്നും ഇടതുപക്ഷമെന്നും. അടുത്ത കാലത്ത് അദ്ദേഹത്തിന്റെ ചിത്രങ്ങൾ പ്രദർശിപ്പിച്ച് ആദരാഞ്ജലികൾ അർപ്പിച്ചു. കാസ്‌ട്രോ ഒരു തെമ്മാടി ആണെന്നും അതുകൊണ്ട് ആ ചിത്രങ്ങൾ എടുത്തു പറഞ്ഞ രണ്ടു പക്ഷങ്ങൾ.

ട്രാബ് ഒരു തീവ്ര വലതുപക്ഷക്കാരനാണെന്നകാര്യത്തിൽ തർക്കമില്ല. അസഹിഷ്ണുതയാണ് അദ്ദേഹത്തിന്റെ മുഖമുദ്ര. ഏറ്റവും വലിയ സൈനികശക്തി ഭരണാധികാരിയുടെ ഉദയം ഇസ്രായേൽ ഒഴിച്ച് അമേരിക്കയുടെ ഒരു ചങ്ങാതി രാജ്യവും സ്വാഗതം ചെയ്തു കാണുന്നില്ല. അപ്പോൾ നമുക്ക് എങ്ങനെ ട്രാബ് സ്വീകാര്യനാകും.

Er. എ. സെയ്‌ഫുദ്ദീൻ



**കെ. എസ്. ഇ. ബി. എൻ്റർപ്രിസീസേർസ്
അസോസിയേഷൻ**





Technical session by
Er.K.R.Rajeev on
Electricity Act
& Rules held at Kannur



GB Meeting
held at
Thiruvananthapuram



Session on
Tax Savings methods
and mutual funds
held at
Thiruvananthapuram

HYDEL BULLET Monthly
RNI Reg.No.KERENG/2013/48628
Reg. No. KL/TV(N)/645/2016-2018

Licensed to Post without pre payment.
No. KL/TV(N)WPP/203/ 2016 - 18 at Tvp.m. RMS
Date of Publication 24-02-2017



Family get together conducted by Muvattupuzha unit on 05.02.2017
at PENNINSULAR WOODS RESORTS at Bhoothankettu.