



Hydel Bullet

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

Issue - 2

Vol - 4

February 2016

A MYTH CALLED PAY REVISION...

Though the final outcome of the pay revision of Engineers and officers of KSEBL had not converged so far, based on the series of so called discussions and the proposal now being formulated it can very easily be stated that the pay revision this time around will be an illusion. It is not clear as to what forced the management to take a defiant stand against the pay revision of the engineers and the officers. May be it is felt by the management that all the associations are rather soft and will not resort to any drastic action and hence can easily be bulldozed. But we would like to call upon the management to have a glimpse on the past when all the associations of engineers and officers joined hands in the protest against corporatisation without taking the employees into confidence.

Contd. to page 4





Electrification of rural households and handing over of LED Lamps inaugurated by Sri.Sabarinath,MLA at Aryanadu conducted by Trivandrum unit.



Seminar on Grid connected solar energy conducted by Kozhikode unit. Inaugurated by IIM Visiting Professor Sri. Mahesh Bhawe



GB Meeting held at Thrissur on 20-02-2016



KSEB Engineers' Association Office Bearers - 2015 - 16

ASSOCIATION

President

Er.E.Mohammed Shereef

Vice-President (S)

Er. K. Radhakrishnakumar

Vice-President (N)

Er. N.T. Job

General Secretary

Er. George Mathew

Treasurer

Er.K.Mukesh kumar

Organising Secretaries

Er. C.V. Premraj (North)

Er. M. Muhammad Rafi (South)

Secretaries

Er. G. Shajkumar (HQ)

Er. Syed Ali T. (South)

Er.V.Suresh (North)

BENEVOLENT FUND

Chairman

Er. P. Jayakrishnan

Vice Chairman

Er. D.S. Rajesh

Secretary

Er. K.R. Rajesh

Treasurer

Er. William Vinayan Raj

Joint Secretaries

Er. V.Anil

Er. P.C. Salil

EDITORIAL BOARD

Chief Editor

Er. P. Muraly

Associate Editor

Er. Kunjuni P.S.

Er. Vishnu Prabhu

Ex. Officio Members

Er. George Mathew

Er. M. Muhammad Rafi



Hydel Bullet

(A Monthly Publication of the KSEB Engineers' Association)

Vol - 4

Issue - 2

February 2016

Contents

- Editorial
- Unit Activities
- Technical Tour to Kolar HVDC station
by Muvattupuzha Unit
Er. Jayasankar K.R.
- The Biology of Envy at workplace
Er. G.Chandran Pillai
- Lighten Moments of Life
Er. U.S. Ravindran
- ദേശസ്നേഹവും രാഷ്ട്രീയവും
Er. രാജൻ വി.
- പുതുവർഷ സന്ദേശം - (കവിത)
Er. കെ.എം. നമ്പൂതിരി
- ആറാമതു നാൾ
Er. എൻ.ടി. ജോൺ
- ശമ്പളസ്കെയിലെ മറിമായങ്ങൾ
ഗുരുജി
- ഒളിഞ്ഞും - തെളിഞ്ഞും
Er. സുരേഷ് എച്ച്.
- Trans Grid project
- വൈദ്യുതി സംരക്ഷണ ശില്പശാല
- Letters by Association
- Board Orders



The outcome of the same is known to all. We would like to reiterate that we will not desist from showing dissent if we are forced to do so by the management. But in the larger interest of the organisation and the State we are against initiating such drastic steps and similarly we expect the management to appreciate the concerns and act accordingly.

A pay revision committee was constituted by the government for revision of pay and allowances of employees and officers of KSEB Ltd. and the employees and officers were not fully satisfied with its proposals. We had demanded before the committee for a separate pay scale for engineers of KSEB Ltd but it was not given the weightage it deserved. The Board formed a sub committee for conducting negotiation with the representatives of trade unions and associations of Engineers and officers. The pay revision of workmen has come into effect with the signing of the LTS by the trade unions where as that of officers is waiting in the wings..

Normally, in KSEB the pay revision process of workmen is completed first and then the discussion process is initiated with the associations of Engineers & officers . But this time around in a glaring deviation from the past, the proposed pay scale of engineers & officers was first circulated to the trade unions. Whether it was intentional or unintentional , all the associations of Engineers and officers expressed strong displeasure during the discussion inspite of admission of error by the management. We strongly feel that it was a deliberate attempt by the management to cap the pay scale and allowances of engineers and officers under the pretext that the trade unions had strong reservations on the same. But this is not at all a healthy practice for any professional organisation.

Infact all the associations of engineers and officers even demanded for a separate Master scale for Engineers & officers by delinking the same from that of the workmen. Though the mangement was supportive of this idea it was informed that it was too late for this time around. We demand that the master scale of Engineers and officers shall be separate and delinked from that of the workmen at the earliest possible oppurtunity.

All the associations were unanimous in their demand for maintanang the existing scale parity with the government scale. In the proposal, the hike in various allowances are too meagre to appreciate. We demanded special package for engineers working in generation and a appropriate allowance to Assistant Engineers in distribution sections. We also demand an additional increment for new recruits to be continued. After much deliberations the management agreed to look into the issues.

The management also agreed to increase the limit of allowances for those working in isolated areas and for providing the duty allowance which was denied to a certain section of engineers through a misinterpretation of the provision. The matter of including the eligible allowances in the surrender of Earned leave for employees in generating stations was raised by us and the management agreed to consider it favourably. We also pointed out that the matter has already taken up by us with the Board for permitting the inclusion of allowances and the same has been referred to the Government. The management had shown some leniency in allowing additional allowances for Assistant Engineers working at IHEP by allowing the drawal of Tunnel allowance. Regarding safety, there was a general






Unit Activities

Kollam Unit



The Kollam district level competition of the seminar series - 7th edition was held at Bishop Jerome Engineering College, Kollam on 28-01-2016. The programme was inaugurated by Er. D S Girija Devi, Managing Director, KINESCO Power and Utility Pvt Ltd and former Chief Engineer, KSEB. Er. George Mathew, Gen.Secretary, KSEB EA Presided over the programme. Er. K. Radhakrishnan, former Member, KSEB delivered the key note address.

Nine teams participated in the seminar competition. First prize bagged by S. Abhiram of Bishop Jerome Engineering College, Kollam. Second prize by Emil Emmanuel and Refana. N of Younus College of Engineering. Programme was wound up by 5.30 pm. 

consensus that the present system of safety practice is totally inadequate. We suggested that Safety should be made a technical audit exercise rather than the present system and for which there should be a separate independent wing for effective enforcement. The proposal for transfer through a transparent online process based on clearly established norms was accepted by one and all. We informed that for arriving at the seniority in transfers a sample Seniority calculator software has been prepared with due weightage for outstation service ,

generation service and females etc. Association requested to consider this for discussion among all concerned. Subsequently a copy of the software was handed over to the CMD.

In short, a very bleak picture is emanating for the payrevision this time around and we request and expect all like minded colleagues to arise, unite and fight for our legitimate demands for our professional input to this esteemed organisation. Our fight shall not end until we achieve our goal.

❖



Alappuzha Unit



Consultative Workshop on Power System Automation

Consultative workshop on Power System Automation was jointly organized by KSEB Engineers' Association, Alappuzha unit and Amrita Centre for Wireless Networks and Application, Amrita University at Amritapuri Campus, Karunagappally as

part of Industry-academia interaction programme. Dr. Maneesha V Ramesh , Director , Amrita Centre for Wireless Networks and Application welcomed the gathering. Er.Anil M, Executive Engineer described the current practices in Operation and Maintenance of Transmission and Distribution Networks of Kerala Power system. He suggested the



improvements required for assuring quality power supply for the consumers. Er. Nadeer , gave a very informative session on talk on SCADA networks Theory and Practices. Er. S. Rajendran former Chief Engineer, Transmission South and Er. Krishna kumar M, were the moderators of discussions on power system automation. The discussion was led by Er. S.M. A Latheef, Er. K J A Vahid, Er. Rajesh K. R, Er. Anil Kumar P.R, Dr. Binu Sankar. The workshop was attended by Faculty members of Electrical and Electronics Engineering department , led by Dr.Kanaka Sabhapthi and other Research Scholars and M.Tech students of Amrita University.

Visits of various socially relevant projects and facilities were conducted after the workshop. The team visited various projects to predict landslides, SMART grid project, HAPTICS Project for Women empowerment. The team visited a solar panel manufacturing and testing facilities. The various process of solar panel manufacturing was explained to the team. The team visited the development facilities for developing various Solar energy based household projects for the marginalized people of the society. The workshop was attended by over 40 delegates and very informative for the delegates. Sri. Srikanth Krishnan thanked the participants.





Report on Seventh Seminar Series Competition for B.Tech Students



KSEB Engineers' Association is a leading professional body of the Power Engineers in the State Power Sector. The Association is committed to give priority to the dissemination of technical knowledge. Engineers' Association in association with IEEE Power & Energy Society, Kerala Chapter conducts seminar series competition on "Power Augmentation in Kerala Issues , Challenges & Solutions". The

Competition held at Archana College of Engineering, Noornadu. 13 teams from six leading colleges had registered for the event. The registration was completely online. Six colleges presented their ideas. Ms. Aruna V (Reg Id ALP 478) bagged the first price. Two teams led by Ms. Anju V, Ms. Amritha Ganesh (Reg Id ALP 604) of Sree Budha College of Engineering , Pattor and Mr. Samuel Bovas and Mr. Listin Abey Mathew (Reg Id ALP 497) of College of Engineering Chengannoor won the second price. Mr. Sharath Madhusudhanan and Mr. Stefin Abraham (Reg Id ALP 487) of Engineering Chengannoor bagged the third price.

The Seminar was officially inaugurated by the Guest of Honour of the function Er. James M David, Chief Engineer, Transmission North ,KSBEL .In his address he explained the his vision on the future power system of Kerala. He described the various hurdles faced by KSEBL in the development of Power system. He also narrated various



achievements of KSEBL and growth of Indian power system in recent years. Er. George Mathew, General Secretary was special invitee for the function. He congratulated Alappuzha unit for organizing novel programmes. He explained the challenges in realizing 400 kV grids in Kerala. **Dr. V Thirunavakkarasu, Principal , ACE** presided over the function. He applauded associations' initiatives in sharing the practical knowledge among students and introducing relevant practical problems among students community. Er. Anil M, welcomed the gathering, Prof .Praveen Raj, expressed vote of thanks

The unit meeting

The unit meeting of Alappuzha unit held on 19/1/2016 AN at Archana College of Engineering . The meeting reviewed the seminar series competition event and deliberated on students' idea. The unit meeting deliberated on the pay revision proposal submitted by the Association. It appreciated the effort by our various members in drafting a pay revision proposal in most befitting way to engineering fraternity. The secretary announced that our central office bearers appeared for the hearing held on 14/1/2016 at Thrivanthapuram of the pay revision Committee.

The meeting appreciated the unit office bearers for conducting a prestigious consultative workshop at Amrita University, which was well praised by the University authorities and opined that visits of various socially relevant projects and facilities of were conducted after the workshop was highly informative and requested all our members should come forward and attend this type of programme for their own personal growth and growth of KSEBL

Unit meeting concluded that the unit has succeeded in pooling technical talents in varying fields of power system and programme was novel and benefitted to our members .It served as an eye opener in the new research area and methodologies.

The meeting decided to give technical help to Archana College of Engineering for their socially relevant project and nominated Er. Sambath C. R to continue discussion on electrification of some houses by the EEE department of Archana College of Engineering. The unit meeting also expressed their willingness in participating in the technical visit to Koodamkulam by Kozhikode unit , Sholayar by Pathanmthitta unit and the workshop organized by Kozhikode unit.





Technical Tour to Kolar HVDC station by Muvattupuzha Unit

Er. Jayasankar K.R, AEE
Electrical Circle, Perumbavoor



Sixteen Engineers from Muvattupuzha Unit had conducted a Technical tour to Kolar HVDC station on 25.01.2016. Trip was arranged by the unit secretary Er. Vijayakumar V.R with the help of Er. Geetha R, AEE of Ernakulam Unit. Trip started from Aluva at 5.30PM on 24.01.2015 by train. We have reached Bangalore early morning at around 4AM on 25.01.2016. After refreshing at KEB Engineer's House, we went to Kolar HVDC station around 80km from Bangalore by hired vehicle. A video describing construction of the HVDC line and converter stations at Kolar and Thalcher was shown in the conference hall. The Project planning

started in 1998 with the aim to transfer 2000MW power produced at Thalcher Thermal Power Station of NTPC (ORISSA) to power deficit southern region. The total project work consisting of two terminal HVDC stations with 2000MW power transfer capability at Kolar and Thalcher and 1400 km, +/-500kV HVDC line crossing 5 major rivers in India was completed in just 30 months (2000-2002) 9 months ahead of the targeted schedule which our organization cannot imagine at all. This was followed by a power point presentation by Er. Divakar regarding the major equipments in the HVDC station, advantages/ disadvantages of HVDC, control/



protection etc. Er. Jose guided us in the field visit. After field visit and lunch, we returned to B'lore, for a short visit at SRLDC and then back to home by train. We reached Aluva Station at 7.00AM on 26.01.2016.

I. Technical Parameters

Voltage: +/- 500kV Bipolar transmission.

Power Transfer capability: 2000MW Continuous & 2500MW for 10Hrs

No. of poles: 4

No. of converters: Four 12 pulse converters: Each thyristor with 8kV Thyristors connected in series to the required voltage level: 78 thyristors in each limb and a total of 936 thyristors used in one pole.

Intermediate station; 1 for communication purpose only

No DC breakers

Control using PLC. No relays. Control of power using Delay/Extinction angle control. Fully Automated.

Earthing: Chikkadasarahalli -30km away from Kolar to avoid galvanic corrosion at convertor stations.

II. Advantages of HVDC over HVAC transmission

1. Controlled power flow is possible very precisely
2. Asynchronous operation possible between regions having different electrical parameters.
3. No restriction on line length as no reactance in DC lines.
4. Stabilising HVAC systems-Dampening of power swings and sub synchronous frequencies of generator.
5. Faults in one AC system will not affect

the other AC system.

6. Cable and submarine transmission: Limitation in cable and submarine transmission using AC due to high reactive compensation required to meet charging currents in cables.
7. Lesser corona loss and radio interference
8. Better voltage control. Rapid power transfer possible. Flexibility of operation.
9. No. of conductors and tower size less compared to HVAC.
10. Fault level remains unchanged if two AC systems are interconnected with HVDC

III. Draw backs of HVDC transmission

1. Operation of HVDC transmission requires continuous firing of thyristor valves.
2. Controls of HVDC are complex.
3. Non availability of high current DC breakers
4. Sub transmission is not possible. HVDC does not have step up/ step down transformers.
5. Not economical for short distance OH transmission as the converter station cost is higher than AC substation cost. Break even distance is 500-800km.
6. HVDC station requires additional harmonic filters and shunt capacitors.
7. HVDC substation has additional losses in converter transformers and valves. These losses are continuous. Elaborate cooling system is necessary to dissipate heat.
8. Reactive compensation required at converter stations and hence several additional equipments and auxiliaries.



IV. Types of HVDC transmission

1. Monopolar: One pole and return earth. The pole is normally negative with respect to earth. Power rating almost half of the rating of bipolar system
2. Homopolar: Two poles of same polarity and return earth. This system was used earlier for combination of cable and overhead transmission.
3. Bipolar: Two poles one positive and other negative with respect to earth. Poles include substation pole and transmission line pole. The midpoint of Bipoles in each terminal is earthed via an electrode line and an earth electrode. Earth electrode located 5 to 25 km away from terminals. During fault on a pole the mode is changed to monopolar with reduced power flow through one pole and return earth.
4. Back to back HVDC coupling system: Usually bipolar without return earth. Converter and inverter located in the same substation. Provides asynchronous tie between two independently controlled AC networks. ie to couple AC system with different frequencies. Improves system stability and power exchanges can be rapidly varied.

V. Major Components of HVDC Station

- 1.12 pulse Converter with thyristor valves: Valves are made up of series connected thyristors. Valves are connected in bridge configuration.. Valves are water cooled. Each Thyristor level consists of Thyristor, Snubber circuit -to prevent high dv/dt , Snubber Capacitor, Snubber Resistor, Valve Reactor -to prevent

high di/dt , Grading Resistor -to equalize the potential across all the levels in a valve -static equalizing, Grading capacitor -dynamic equalizing.

2. Converter Transformers: Connected between converter valves and AC bus. These are specially designed as they have DC voltage component coming from valve side AC side is star connected and DC side one star and one delta winding. These are single phase transformers with three winding type and then connected as three phase. There are 21 tap positions (OLTC) in the transformer for voltage control.
3. Smoothing reactor: For smoothing DC current and is oil cooled.
4. Electrode line: The neutral points of converters in each terminal are earthed via separate electrode line remote earth electrode. The earth electrode is located at 22km away from Kolar and Electrode line is passing through overhead towers.
5. AC Filters: Operation of thyristor valves results generation of AC harmonics. AC filters are connected to the AC bus at each end. AC harmonic filters covers large area near AC yard.

AC side Harmonics are Current harmonics and Generated harmonics $-(12n \pm 1)$ harmonics

$-n = 1, 2, 3, \dots$ -Predominant harmonics - 11, 13, 23, 25, 35, 37 -Additionally 3rd harmonics.

12/24 Double tuned Filters-120MVar and 3/36 double tuned filter-97MVar

6. DC Filters: connected between pole bus and neutral bus. Consists of capacitors, reactors and resistors. Generated har-



THE BIOLOGY OF ENVY AT WORKPLACE

Er. G.Chandran Pillai

"I admire Shakespeare enormously. But since I can't be him, I am glad that his marriage was unhappy and he's dead." The anonymous envier

Being envious of others starts when we are infants. Wish you had as many colouring pencils as your cousin? That is envy. It stays with us as we go through schools. Have you ever wanted to earn marks as high as your best friend? Psychologists say that, too, is envy!

Unfortunately, it continues in the working world. How do you feel when your boss praises another team member? Happy? May be. But what about someone outperforms you and gets a coveted posting? Happy? Unlikely.

Sometimes you might have an enviable personal life, know instinctively how to dress with panache and flair, have an advanced degree, a brilliant career ahead of you, blessed with stellar social

- monics -(12n) harmonics -n = 1,2,3....- Predominant harmonics -12,24,36. DC filters 12/24 and 12/36 type.
7. Shunt compensation: provided by shunt capacitors to maintain the voltage level. (138MVar)
 8. Control System: HVDC terminal substation has control system which controls the voltage, current and power through the DC line. Thyristor converter valves are triggered by firing pulses to gates. The current through the DC valves and DC line is controlled by the Delay/Extinction angle control. Fully Automated. Communication to sending end through PLCC and Optical Fibre.

VI. Power Reversal on HVDC

- ❖ Power reversal can only be initiated by the operator SR ?ER
- ❖ Pole needs to be Blocked before going for reverse power operation

- ❖ Off-line power reversal can be performed in monopolar or bipolar operation
- ❖ In bipole power control mode the power direction is changed on a bipolar basis
- ❖ Power reversal on a pole basis is provided in current control mode

Normally power flow is from Talcher to Kolar and power reversal will become necessary at rare occasions such as grid failure occurred in Northern region during July 2014.

There is a 400kV substation at Kolar with seven 400kV feeders and a 220kV switch yard for evacuation of power transferred from north eastern region.





graces and communication skills or drive simply a Ferrari. And your jealous neighbour won't ask about your wellbeing nor your expensive car because the enquiry would be the sincerest form of flattery and you are not about to get that from this neighbour. And probably the only time he may mention about your health or vehicle is when you met with an accident with fractured legs and damaged car!

Envy is disruptive but a natural emotion that we are faced with each day. You can't avoid it, but certainly you can contain it. If you are not careful you can become a victim of this emotion. When you are blinded by envy, you can't see your own opportunities right in front of you. While you may not be able to change the feelings that cause envy, you can change the way you look at things and that will eliminate envy from your life. Instead of being mired in jealousy you look at the successive person as a role model who motivates you to improve.

Envy in purest form

Envy often stems from insecurity or fear of losing something important or valuable. Since it is caused by negative feelings it is not without consequences. In the Mahabharata, Dhronacharya was the greatest teacher. He taught only princes and refused Eklavya, who was a dalit. But Eklavya started practising archery in front of an earthen statue of Dhronacharya. Inspiration, self motivation and hard work made him a greater archer than even Arjuna. Once Dhronacharya was meditating in his ashram when a barking

dog was creating havoc in the surroundings. Suddenly the barking stopped.

Dhronacharya was curious and when he came out of the ashram, he saw the dog with arrows in his open mouth! He enquired as to who had done it. Eklavya appeared in all humility in front of the great guru.

Dhronacharya: *"Who gave you this education?"*

Eklavya: *"Dhronacharya ji"*
Dhronacharya: *"I am Dhronacharya. Where is my Guru-dekshina?"*

Eklavya: *"Please order me and I will be honoured to do so..."*

Dhronacharya: *"Give me your right thumb!"*

Eklavya did instantly what he was told.

Envy and colleagues

As certain employees get good positions at work, their colleagues might experience jealousy. Jealousy in the workplace can occur as envious glances, unpleasant comments or attempts to sabotage the victim's success. If left unchecked, such behaviours can result in a discontented work environment. Like any other executive, you may have too such experiences. Things seem to be going your way at work. And how? Perhaps you managed to ace an important project/assignment, been praised in a meeting by your boss, earned some well-deserved awards or been given additional responsibilities. You are thrilled! Suddenly one or more of your colleagues seem to



complain about the unfairness of it all. In this environment co-worker jealousy rears its ugly head over the seemingly smallest and meaningless events.

Sometimes your colleague in another wing may spread the word that you are useless and does not deserve to be where you are professionally. They may underrate or undersell your skills and abilities. Take the Accounting wing. Perhaps, right from the time Brahma created the first engineer and the first accountant, they have been fighting! What does the engineer say about the accountant? Here is a chap who creates hurdles in passing the M-book. If something goes wrong, something delayed, who is responsible? The accountant? And basically he is a stupid chap. If he was intelligent wouldn't he have become an engineer? Why does he send all his kids to the engineering college?

You go to the accountant and ask him, "What do you think of the engineer?" He says, "Engineers are stupid people. They don't know how to prepare an M-book logically! If anything I ask, they say it is Technical, Technical, Technical. Just like the KSRTC trip delay. What is the reason? A technical snag". What is technical snag? May be the lady conductor forgot her vanity bag! Secondly they don't understand procedures. They want to repair transformers- very costly repairs. I tell them, "Look here! Why don't you get some quotations?" You know what they say. "Let me get it repaired first. I shall get the quotations afterwards!" What is

the use of quotations afterwards? Thirdly they want to give all the repair works to the same contractor. Something fishy there! I better watch them carefully; otherwise they will rob the KSEB Ltd blind."

Because of the feuds in an organization, you get a lot of counter-productive activity. Once I met a store keeper in a project area, normally a morose person, looking very happy. I enquired, "What happened? Why are you so happy today?" He said, "You know, the circuit breaker (ABCB) in the yard has burst. They (maintenance staff) are screwed up for the next few days!" His enemy number one is the maintenance wing of that generating station! On another occasion I walked into the finance wing of the Corporate Office. There I could hear whispers starting to go around. "See he is coming for information. Don't give him any. Even if he asks, just say the file is missing."

Envy at work

Envy- the distress people feel when others get what they want- is universal. Research studies over the last decade found that people at all levels in an organisation are vulnerable to envy. Envy damages relationships, disrupts teams, and undermines organisational performance. Most important, it harms the person who feels it. Take extra care not to get cardiac arrest when your immediate neighbour got the Onam Bumper! When you are obsessed with your colleague's success, your self-respect suffers to the extent you may neglect your



own performance leading to disengagement, productivity loss and sometimes your career prospects.

Envy is difficult to manage because it is hard to admit that we harbour such a socially unacceptable emotion. Our discomfort makes us to conceal and deny our feelings and that makes things worse. Repressed envy inevitably resurfaces, stronger than ever.

A tale of two employees

When others' success in the workplace bothers you, you become ruminative, obsess over interactions with rivals and over analyze even the fleeting praise your superior bestows on others. Your least-generous self surfaces as you try to boost your fragile ego at your rival. Consider what happened between two colleagues Prem and Vinod (The names are pseudonyms but the story is true), executives in an elite private organisation where I was working for some years. Initially they were good friends and regarded as the heart and soul of the firm. Although Prem was objectively the stronger performer, Vinod's personality and social network earned him more attention, opportunities and recognition both inside and outside the firm. Vinod's charms catapulted him higher. Prem undermined him in conversations and at meetings. Prem grew disengaged from organisation as well, distancing himself from teammates, lacking passion for his work and performing poorly. Senior management was baffled. How could a top performer deteriorate into this negative force? Vinod moved forward, but Prem

left the firm feeling vengeful and unable to revive his stellar performance!

The damaging side effects.

When others have qualities we envy but can't easily acquire, like beauty or charm, we try to dismiss those qualities and even treat them with scorn. Also we belittle the accomplishments of those we resent. People also tend to distance themselves from the objects of their envy. Envious have also difficulty learning from and collaborating with others leading to disruptions or oversights at work. Why do we pull away from colleagues we envy? Perhaps we experience this emotion more intensely with people who are close to us. People are normally unhappier when a close friend succeeds in a personally relevant domain than when a stranger does. When an AEE got a chance to fly to Mumbai for transformer testing, it was his colleague and close friend who put up a note saying that AEEs are not eligible to go by air!

The desire to remain at arm's length from successful colleagues leads to missed opportunities and organisational inefficiency. Research shows that people want to learn more about ideas that come from other companies than about ideas that originate with colleagues in their own organisations. Why? Concerns about status. When we copy an idea from an outsider we are seen as enterprising; when we borrow an idea from a colleague, we consider that person an intellectual leader. This dislike of learning from inside rivals has a high organisational price both in time



and money. Although the German word *schadenfreude*- delighting in others' misery- rapidly entered the English lexicon, the term *mudita* (from Pali used by Buddhists to mean " rejoicing in good fortune of others") has not. It is the rare person whose automatic impulse is to feel glad when meeting someone smarter, prettier or richer!

Women at work

Jealousy and envy impact women differently than men. Research shows that women are jealous of other women at work. Women with a high level of intersexual competition- competition between people of the same gender spurred on by the desire to get and keep access to the opposite sex - are more jealous if the rival is more attractive and more envious if the rival is more powerful and dominating. Think of the aspiring Indian women who envy the most powerful Indian business women like Indra Nooyi CEO and Chairman PepsiCo, Chanda Kochhar CEO and Managing director, ICICI Bank or Arundhati Bhattacharya, Chairperson, State Bank of India! As for men being jealous of men, well that didn't happen. However, when it came to social skills, both men and women showed signs of jealousy and envy towards individuals who seemed to have an easier time socially at the office. The fact that women resent female co-workers based on their fair looks, dominance and amount of attention received from the opposite sex is highly interesting. Looks do really matter when it comes to getting a job. Research also found that women who

are overweight or unattractive make significantly lower salaries than their conventionally pretty counterparts.

Beating your envy

Beating envy at workplace involves swallowing your ego. First you have to acknowledge your envy to tame it because denying or concealing envy makes the problem worse. Recognize the circumstances and qualities in others that trigger your envy. Ask yourself if your feelings reveal what you are most insecure about lacking. Do you envy people who learn new skills quickly or get praise from the boss? When you actually identify the things that set you off, you can begin to tame envious feelings before they turn into counterproductive responses. You can also focus on improving yourself in the areas you have discovered you care about most.

Don't focus on other people; focus on yourself. Comparing yourself with successful co-workers can be motivating, but it can also trigger envy. Instead try measuring your present self against your past self. Affirm yourself. Recognizing your emotional triggers and your own accomplishments can help you check envy. By confronting your feelings and replacing negative habits of thinking with more productive ones, you will become more open to others, more receptive to change and more fulfilled at work.

Managing envy on your team

Envy exacts a toll on organisations, beginning with the person who envies. It also affects the envied like potential sabotage of his/her projects, reputation and even the career. A strong culture of





Lighten Moments of Life

E.E. U.S. Ravindran Rtd.

1. Higgs Bozon entered the church on one sunday morning. There was a crowd in the prayer hall. Higgs Bozon asked the priest. "What is going on ?". "The priest answered" Holy Mass". Higgs Bozon got angry and shouted. "How can there be mass without me .?"
2. One Indian, one American and one British were boosting about the perfect democracies prevailing in their countries,
Indian said " See, India is the largest democratic republic. Even an ordinary person can become prime minister or

president. Our present prime minister was a tea maker". Then the British man told" Oh that is not much. In Britain an ordinary thatcher has become prime minister well before; that too a women. Have you not heard of Margaret Thatcher. ?"

The American got excited. "You people don't know about America's democratic tradition. Even a carter has become the president of USA the most powerful man on earth. Have you heard of Jimmy Carter ?"



envy can erode trust and undermine employees' ability to collaborate. As a manager you have to circum vent and manage it. Share power. Managers who share the glory with subordinates and develop others help both their teams and themselves. Make what is scarce plentiful. Guarantee every team member an hour of one-on- one time each week, which can create a more collaborative environment.

Sharing resources with other teams also help tamp down envy in your organisation. I remember certain top people in the corporate office of KSEB who believed they could keep their monopoly by hoarding vital information. But, in reality, they only isolated themselves and lost friends and even their reputation. Sharing resources, in contrast, lays the groundwork for reciprocity and future collaboration.

Managers unintentionally breed envy by appreciating certain types of traits and successes. Also be careful about your use of language. Too much public praise for a team member's leadership can make it seem as if you overlook the importance of other employees. Encourage collaborative practices instead. It is said that Thomas Edison became famous not only by his own creativity but also by celebrating the ideas and brilliance of his own followers. He himself was more of a sponge than an inventor.

Envy is natural and automatic, but controllable. By reflecting on your vulnerable moments and practicing new habits, you can transform an undignified and harmful emotion into a means of enhancing both your own performance and your team's.





3. Very old currency notes which were not suitable for transaction were collected back by Reserve Bank of India, and in the store an old one rupee note and one five hundred rupees note was sharing their experiment. The old one rupee note said "I am so fortunate that I have visited almost all temples in India touched almost all priests of temples. My last wish was to visit the famous Vaishnavi temple. But I could not do it".

Then the old 500 rupee note shared its experiment. I am so lucky that I have visited all star hotels and all Bars of the country. I have visited very private counting machines of almost all ministers. I have passed through the hands of very beautiful ladies also. But let me ask you one question please ; after all what is a temple ?

4. There was resort in the middle of a wild life sanctuary. Characteristics of different animals were displayed beside the path. One board read like this". Bear eats shoots and leaves" and a picture of big bear was also given in the board. One bear entered the restaurant of the resort and ordered a chicken Biryani. After finishing its food the waiter gave the bill to the bear. The bear took the pistol and shoots the cashier and leaves the restaurant.
5. After a successful open heart surgery of the husband the woman was very eager to meet the surgeon who made the heart operation. She rushed to the surgeon's rest room and asked the doctor. Doctor sir my husband loves me too much. He always says me that I am the goddess in the sanctum sanctorum of his heart. Did you find

any other subdieties when you opened his heart ?".

6. A man lost his wife in the crowd of a super market. He rushed to a beautiful woman and asked her " Madam will you please be with me for a while and talk to me something ? The Lady got angry and told the man" Are you not ashamed to tell this. Don't you have a wife ? Go and talk to her ". Then the man replied " I lost my wife in this crowd. Whenever I talk to a beautiful woman. She always rushes to the scene. Please don't mistake me ".
7. Julie and sam were always seen together in college campus. In library, in canteen, in tree shades, under the staircase; they were always seen talking, laughing and sitting together. The jealous students complained to the professor about this and professor needed an explanation. Sam explained sir we have a lot of interest in common; reading, music, politics etc. So we feel a chemistry is working between us". Then the professor warned " The chemistry is ok, but it should not reach upto biology".
8. Two friends sam and John were sharing the most memorable incidents of their life. Can you tell me the most memorable incident in your life ? Sam asked.

"I remember a day when a mosquito rested on the cheek of my wife " John replied.

"So what ?"

" I slapped on her cheek for the first time"

" So what ? "





ദേശസന്തോഷവും രാഷ്ട്രീയവും

കൂറെ നാളായി നമ്മുടെ രാഷ്ട്രീയ മണ്ഡലത്തിൽ നിറഞ്ഞ് നില്ക്കുന്ന വിഷയങ്ങളായിരുന്നല്ലോ ആവിഷ്കാര സ്വാതന്ത്ര്യം, മാട്ടിറച്ചി പ്രശ്നം, ദളിത് വിദ്യാർത്ഥിയുടെ ആത്മഹത്യ, യൂണിവേഴ്സിറ്റി കാമ്പസിലെ ദേശ ദ്രോഹ നടപടികൾ, അങ്ങനെ പലതും. ഇതിലെല്ലാം നമ്മുടെ പ്രതിപക്ഷ രാഷ്ട്രീയക്കാരും, ബുജികളും മാധ്യമങ്ങളും ഏതാണ്ട് ഒരേ നിലപാടുകളാണ് എടുത്തുകാണുന്നത്. പക്ഷെ, പൊതുവെ ഈ ബഹളമൊക്കെ നമ്മുടെ സംസ്ഥാനത്താണ് പ്രധാനമായും കാണുന്നത്. കഴിഞ്ഞ ദിവസംതന്നെ ജെ.എൻ. യു.വിലെ അറസ്റ്റ് വാറണ്ടുള്ള കുട്ടികളുടെ കാര്യമാണ് ഇരുട്ടെ വെളുക്കെ നമ്മുടെ ചാനലുകൾ ചർച്ച ചെയ്തത്. അതെ സമയം ദേശീയ ചാനലുകളും മറ്റ് സംസ്ഥാന ചാനലും



Er. രാജൻ വി.

കളും, കാശ്മീരിൽ സർക്കാർ കെട്ടിടത്തിൽ ഒളിച്ചിരിക്കുന്ന ഭീകരരെ സുരക്ഷാ ഭടന്മാർ ജീവൻ കളഞ്ഞ് നേരിടുന്നതിന്റെ ധീരോദാത്തമായ പ്രവർത്തികളാണ് പ്രധാന വാർത്തകളായി കാണിച്ചിരുന്നത്. ഇതൊന്നും പോരാതെ സ്ഥിരം വിദേശ സഹചാരികളെ കൊണ്ടും അനുകൂല അഭിപ്രായം പറയിച്ചിട്ടുണ്ട്.

നേരത്തെ പറഞ്ഞ ആവിഷ്കാര സ്വാതന്ത്ര്യം പ്രധാനമായും സാഹിത്യത്തിലാണ് പൊതുവേ കാണുന്നത്, അതും മതവും

I used to get it all other times". John revealed the truth.

9. A business man was flying from a city to his home town when turbulence occurred due to air pockets and the plane lost some altitude. The pilot managed the situation and the turbulence went on recurring and passengers got frightened. The business man prayed. "Oh God I offer 25% of my profit to you if you save me from this danger. The disturbance went on continuing and all passengers got panic. The businessman gave a better offer to God "Oh my God I offer 40% of my profit I could land safely". Still the turbulence went on disturbing the flight and all passengers were in total confusion. Then the business man raised his offer to God. "Oh God I offer 50% of my whole wealth if I could land safely on earth". Fortunately all passengers

could land safely and while leaving airport. A priest who seated near to the businessman and heard the prayers asked him" when am I to come to you to collect your offer to God".

The businessman replied. "I gave a better offer to God to give hundred percent of my wealth if I could land safely next time."

10. Matrimonial

A generous widower 45 years old punjabi wants to marry again. Caste - no bar, age no bar, education no bar employment no bar, state no bar, Sex bar bar. PB No. 1000 GPO, Cochin. (Assume how his previous wife might have died).

11. Women like to marry archeologists because archeologists' love get deeper even when the women get older since archeologists prefer to explore older sites.





അതിന്റെ ദൈവങ്ങളും, ആചാരങ്ങളുമാണ് കേന്ദ്രവിഷയങ്ങൾ. നമ്മൾ ഇന്നുവരെ കണ്ടിട്ടും കേട്ടിട്ടുമില്ലാത്ത എഴുത്തുകാരൊക്കെ ഒരു ദിവസം കൊണ്ടാണ് ദേശീയ ശ്രദ്ധയിൽ എത്തുന്നത്. ഇവരെ പൊക്കിക്കൊണ്ട് നടക്കുന്ന രാഷ്ട്രീയ പാർട്ടികൾ അവരുടെ പാർട്ടിയെ കുറിച്ചൊ നേതാക്കളെക്കുറിച്ചൊ ആരെങ്കിലും മോശമായിട്ട് എഴുതിയാൽ അപ്പൊ കാണാം തന്നിറം.

ഗോമാതാവ് പ്രശ്നം ഇവിടെ പണ്ടെ ഉള്ളതാണ്, വിശേഷിച്ചും ഉത്തരേന്ത്യയിൽ. അതുകാരണം അതൊരു പുതിയ പ്രശ്നമെന്ന് പറയാൻ സാധിക്കില്ല. ഹിന്ദു വിശ്വാസ പ്രമാണങ്ങൾ പ്രകാരം പശുവിന് ഒരു മാതാവിന്റെ, ദൈവത്തിന്റെ പരിവേഷമാണ്. മുൻകാലങ്ങളിൽ പശുവിന് അങ്ങനെ ഗാഢമായ ഒരു ബന്ധമാണ് കൂടുംബവുമായും അതിലെ അംഗങ്ങളുമായിട്ടുണ്ടായിരുന്നത്. ഇന്നിപ്പോൾ അത്ര പ്രാധാന്യമില്ലായെന്നുള്ളതും ശരിയാണ്. അങ്ങനെ ഒരു വലിയ വിഭാഗം ജനത്തിന് വൈകാരികമായും ആദ്ധ്യാത്മികമായും പ്രാധാന്യമുള്ള ഒരു ജീവിയെക്കുറിച്ചുള്ള കാര്യങ്ങളിൽ എല്ലാപേരും അല്പം മിതത്വം പാലിക്കുന്നതിൽ തെറ്റൊന്നുമില്ല. (കേരള ഹൗസിലെ മെനു ബോർഡിൽ കാണിച്ച തരത്തിലുള്ള തരികിടകൾ ഒഴിവാക്കുക). ഇത് പോലുള്ള ഒരു വിഷയം തന്നെയാണ് ദളിതരുടെ ക്ഷേത്ര പ്രവേശനവും. ജാതി വളരെ സ്വാധീനം ചെലുത്തുന്ന സ്ഥലങ്ങളിൽ, നമ്മുടെ സംസ്ഥാനം ഒഴിച്ച് ഇത് പണ്ടെയുള്ള ഒരു പ്രശ്നമാണ്. അതൊന്നും അത്രപെട്ടെന്ന് മാറില്ല.

ഈ ബഹളമൊക്കെ കഴിഞ്ഞപ്പോഴാണ് ഹൈദരാബാദ് യൂണിവേഴ്സിറ്റിയിലെ ദളിത് വിദ്യാർത്ഥി നേതാവിന്റെ ആത്മഹത്യ. അതോടെ നമ്മുടെ സാസ്കാരിക രംഗം വീണ്ടും ഉണർന്നു. അങ്ങനെ മാധ്യമ ചർച്ചയായി. പ്രകടനങ്ങളായി, ജാഥകളായി, കവല സമ്മേളനമായി, അങ്ങനെ പലതും. യൂണിവേഴ്സിറ്റിയിലെ റിസർച്ച് വിദ്യാർത്ഥിയായ രോഹിത് വെമുല അവിടത്തെ അംബേദ്കർ മഞ്ചിന്റെ നേതാവായിരുന്നു. അവരും എബി വിപിയും തമ്മിലുള്ള പ്രശ്നങ്ങൾ അവിടെ

സർവ്വസാധാരണമാണ്. അതിനോടനുബന്ധിച്ച് ചില രാഷ്ട്രീയ ഇടപെടലുകളും ഉണ്ടാകാറുണ്ട്. അതിപ്പോഴും നടന്നതായിട്ടാണ് അറിവ്. ഇതിനിടയ്ക്കാണ് ഈ വിദ്യാർത്ഥി കാമ്പസിലെ ഹോസ്റ്റൽ മുറിയിൽ തൂങ്ങിമരിച്ചത്. ഒരു പ്രത്യേക ലക്ഷ്യത്തിനായി പോർക്കളത്തിൽനില്ക്കുന്ന നേതാവ് ആത്മഹത്യ ചെയ്യുന്നതിന്റെ യുക്തിയാണ് മനസ്സിലാകാത്തത്. പക്ഷെ നമ്മുടെ സ്ഥിരം പ്രതികരണക്കാർ സടകുടഞ്ഞെഴുന്നേറ്റു. അതോടെ സ്ഥിരം പരിപാടികൾ ആവർത്തിച്ചു. പ്രശ്നം ഇപ്പോഴും ഒരു പരിഹാരത്തിൽ എത്തിയിട്ടില്ല.

ഇതിനിടയ്ക്കാണ് ജെ.എൻ.യുവിൽ ചില വിപ്ലവ വിദ്യാർത്ഥി സംഘടനകളുടെ നേതൃത്വത്തിൽ അഫ്സൽ ഗുരു തൂക്കിക്കൊല ദിനം ആചരിക്കാൻ ശ്രമങ്ങൾ നടന്നത്. കാമ്പസിൽ നിന്നും അനുവാദം വാങ്ങിയ കാര്യത്തിനല്ല മീറ്റിംഗ് സംഘടിപ്പിക്കുന്നതെന്ന് പറഞ്ഞ് മറ്റൊരു സംഘടന അതിനെ എതിർത്തു. അതുപിന്നെ ബഹളമായി, പോലീസ് നടപടിയിലായി. അറസ്റ്റായി. നമുക്ക് വീണ്ടും ചർച്ചകളുള്ള വകയായി. അത് വളരെ ഭംഗിയായി നടന്നു; നടക്കുന്നു.

അറസ്റ്റ് ചെയ്ത കുട്ടത്തിൽ യൂണിയൻ ചെയർമാൻ കനഹയ്യകുമാറും ഉണ്ട്. ദേശഭ്രാഹ്മുദ്രാവാക്യങ്ങളാണ് കാമ്പസിൽ വിളിച്ചതെന്നാണ് പോലീസ് പറയുന്നത്. പക്ഷെ അന്നത്തെ സംഭവത്തിന്റെ പല വീഡിയോകളും പലരുടെയും കൈയിലുണ്ടെന്നാണ് പറയുന്നത്. അതിലൊരു വ്യക്തത ഇനിയും വന്നിട്ടില്ല. ഇതിനിടക്ക് പ്രതിയെ കോടതിയിൽ എത്തിക്കാൻ പോലീസ് ശ്രമിച്ചപ്പോൾ ബി.ജെ.പി. വക്കീലന്മാരുടെ കയ്യാങ്കളി നടന്നു. വിദ്യാർത്ഥി നേതാവിന് തല്ലുകിട്ടിയെന്നും ഇല്ലെന്നുമൊക്കെ പറയുന്നു. പിന്നെയും അറസ്റ്റ് വാറണ്ടുള്ള അഞ്ച് കുട്ടികൾക്കുടി ഉണ്ടായിരുന്നു. അവർ പക്ഷെ യൂണി. കാമ്പസിൽ നിന്നും മുങ്ങി. ഒരാഴ്ച കഴിഞ്ഞു തിരിച്ചെത്തി കാമ്പസിൽ. പോലീസ് കാമ്പസിനു വെളിയിലും. അകത്ത് വിസിയും അദ്ധ്യാപകരും വിദ്യാർത്ഥികളും ചർച്ചയോടു ചർച്ചയും; ഇന്നിപ്പോൾ രണ്ട്പേർ കീഴടങ്ങി.



കവിത

പുതുവർഷ സന്ദേശം - ജ്ഞാനന്ദന്റെ പുതുവർഷം

കെ. എം. രാമൻ നമ്പൂതിരി

ഇന്നിതാ പുതുവർഷം തുടങ്ങി നമ്മൾക്കൊക്കെ
സന്തതം ശുഭാപ്തിക്കുവേണ്ടിയെന്നതുപോലെ
കഴിഞ്ഞ വർഷത്തിലെ തിന്മകൾ ഒഴിവാക്കി
നന്മതൻ പുതുവർഷം നമുക്കു ലഭിച്ചെങ്കിൽ
മതവും രാഷ്ട്രീയവും ഭീകരവാദങ്ങളും
മാനുഷവംശത്തിനെ കാർന്നുതിന്നൊരു കാലം
കൊലയും ബലാൽസംഗം, പീഡനം വർഗീയവും
കഴിഞ്ഞവർഷത്തിന്റെ സമ്മാനം നമുക്കൊക്കെ
ഈ പുതുവർഷത്തിൽ നാം സ്നേഹ സാഹോദര്യം
സദ്ഗുണസമ്പന്നരായ് മാറുവാൻ കഴിഞ്ഞെങ്കിൽ
മതമേതായാലുമു മാനുഷരെന്നാണെന്ന
സോദരഭാവത്തോടെ ശത്രുതമറക്കേണം
അമ്മയച്ഛന്മാരെ നാം നോക്കണം സ്നേഹത്തോടെ
നടതളളുവാനെന്നും നിൽക്കാതെ പരിചൊടെ
ഈശ്വരവിശ്വാസവും ധർമ്മവും സഹായവും
നമുക്കു കരങ്ങളിൽ ആയുധമാക്കിടേണം
സജ്ജനസംസർഗ്ഗാദി ദുർജനവർജ്യത്തോടെ
ശത്രുക്കൾ നമുക്കൊക്കെ മിത്രമായ് മാറ്റിടേണം
പുതുവത്സരത്തിന്റെ ആരംഭം നമുക്കെന്നും
ദാവിയെ വാഗ്ദാനമായ് തീർക്കുവാൻ കഴിഞ്ഞെങ്കിൽ
ആശംസ നേരുന്നു ഞാൻ ഈ പുതുവർഷത്തിലെ
ശോഭനമായുള്ളൊരു ദാവിക്കായ് സന്തോഷത്താൽ



ഇവിടത്തെ യഥാർത്ഥ പ്രശ്നം ഇപ്പോ,
അഭിപ്രായ സ്വാതന്ത്ര്യമാണ്. വ്യവസ്ഥാപിത
മായ രീതിയിൽ തൂക്കിക്കൊലക്ക് വിധിച്ച പ്രതി
കൾക്ക് വേണ്ടി ദിനം ആചരിക്കുന്നത് എന്ത്
സ്വാതന്ത്ര്യമാണെന്നാണ് മനസ്സിലാക്കാത്തത്.
ദേശദ്രോഹം പറയുന്നതും പ്രചരിപ്പിക്കുന്നതും
തെറ്റല്ല, പക്ഷെ അത് കേട്ട് ആരെങ്കിലും
എന്തെങ്കിലും പ്രവർത്തിച്ചാൽ മാത്രമേ ദേശ
ദ്രോഹമാകുകയെന്നാണ് നമ്മുടെ വിദഗ്ദ്ധ അഭി
പ്രായം. ദിവസവും കവലകൾ തോറും രാജ്യ
ദ്രോഹം പറഞ്ഞു ആർക്കും നടക്കാം. ഒരു കുഴ
പ്പവുമില്ല. ഇതൊക്കെ നമ്മുടെ രാഷ്ട്രീയക്കാ
രുടെ വോട്ട് പിടിക്കാനുള്ള തന്ത്രമാണ്, അതി
നവരുടെ ബുജികളുടെ അകമഴിഞ്ഞ പിന്തു
ണയും ഉണ്ടാകും.

നമ്മുടെ രാഷ്ട്രീയ സംസ്കാരത്തിൽ
എന്തും ഏതും വോട്ടിനുള്ള വഴികളാണല്ലോ.
അതു തന്നെയാണ് ഇവിടെ നടക്കുന്നതും.
അത് രാജ്യത്തിന്റെ ഐക്യവും അഖണ്ഡ
തയും തകർക്കുന്ന കാര്യത്തിലും വേണോയെ
ന്നതാണ് ചോദ്യം. ഇവിടെ കരയുകയും വേണം
ചിരി നന്നായിരിക്കുകയും വേണമെന്ന ഇരട്ട
ത്താപ്പിന് പ്രസക്തിയില്ല. അതുകൊണ്ട് ഇക്കാ
ര്യത്തിലെങ്കിലും വ്യക്തമായ ഒരു തീരുമാന
മെടുക്കുക. അല്ലെങ്കിൽ ഇല്ലാതാകുന്നത്
നാടിന്റെ സുരക്ഷയാണ്. ചുവരില്ലെങ്കിൽ ചിത്ര
മെഴുതാനും സാധിക്കില്ലെന്ന് നമ്മുടെ രാഷ്ട്രീ
യക്കാർ പ്രത്യേകം ശ്രദ്ധിക്കുക.





ആരാമതു നാൾ

Er. എൻ.ടി. ജോബ്

ആലപ്പുഴയിൽ നിന്നും തിരിച്ചുവരുന്നതിനാലാണ് ആലപ്പുഴ - ചെന്നൈ വണ്ടിയിൽ കയറിയത്. യാത്ര തുടങ്ങുന്ന സ്റ്റേഷനായതുകൊണ്ട് ആളുകളധികമൊന്നുമുണ്ടായിരുന്നില്ല. ജനലിനരികെത്തീർന്നത് കാറ്റുകിട്ടുവാൻ വേണ്ടിയായിരുന്നു. വണ്ടി പുറപ്പെടുവാൻ സമയമെടുക്കുന്നതുകൊണ്ടും കുറേ നേരമായി കിടക്കുന്ന വണ്ടിയായതുകൊണ്ടും അകത്തുനല്ല ചൂടുണ്ടായിരുന്നു. സീറ്റിലേക്കുചാരി കിടന്നൊരു മയക്കത്തിനു തയ്യാറെടുത്തതായിരുന്നെങ്കിലും മയക്കത്തിനു പകരം ഓർമകളാണോടിയെത്തിയത്.

സ്ഥിരമായി ട്രെയിനിൽ ജോലിക്കുപോയിരുന്ന കാലം. പാസഞ്ചർ വണ്ടിയല്ലെങ്കിൽ ചെന്നൈ - ആലപ്പുഴയായിരുന്നു കിട്ടിക്കൊണ്ടിരുന്നത്. രണ്ട് നൂറ്റിപത്ത് കെവി ലൈനുകൾ മാറ്റുന്നതുമായി ബന്ധപ്പെട്ടു തുടങ്ങിയ ആഫീസിലായിരുന്നു ജോലി. എല്ലാ ദിവസവും രാവിലെ ഏഴുമണിയോടുകൂടി ട്രെയിൻ കയറുന്നതാണ് പതിവ്. ചീട്ടുകളി സംഘങ്ങളും പത്രവായനകളും ചർച്ചകളൊക്കെയായി സമയം പോകുന്നത് അറിയുമായിരുന്നില്ല. ആരെങ്കിലും പത്രം വായിക്കുന്നുണ്ടെങ്കിൽ അതിൽ ഓട്ടകണ്ണിട്ട് വായിക്കുന്നവരാണധികവും. രാവിലെ വീട്ടിൽ നിന്നുമിറങ്ങുമ്പോൾ പത്രം വായിക്കാൻ ആർക്കും സമയം കിട്ടാത്തതുകൊണ്ട് ട്രെയിനിൽ വെച്ചാണ് പത്രവായന. ഇനി അഥവാ വായിച്ചില്ലെങ്കിലും കുഴപ്പമില്ല ; തകർപ്പൻ ചർച്ചകൾ പത്രത്തിലെ വാർത്തകൾ വെച്ചുണ്ടാവും. ചിലരാവട്ടെ പത്രം കണ്ടിട്ടുപോലുമുണ്ടാവില്ല, അവർക്ക് ചർച്ചകളിൽ ആളാവാൻ പത്രമൊന്നും വേണ്ട. ഇതൊക്കെ കേട്ട് പത്രം മറിച്ചുനോക്കുമ്പോഴാണ് അന്താളിച്ചുപോകുക. ഇവർ ചർച്ച ചെയ്ത് ചെയ്ത് വാർത്തയെവിടെയെത്തിയെന്നു കാണുമ്പോൾ ചീട്ടുകളി സംഘത്തിലൊരാൾക്ക് എന്തായാലും ഒരു സൂട്ട്കേസു

ണ്ടാവും. രണ്ടാളുടെ കാൽമുട്ടുകൾക്കു മുകളിൽ പെട്ടി സ്ഥാപിച്ചാൽ കളിക്കാനുള്ള പ്ലാറ്റ് ഫോമായി. സ്ഥിരം ചീട്ടു സൂക്ഷിപ്പുകാരുള്ളതുകൊണ്ട് അവർ വേഗം ചീട്ടു നിരത്തും. ടീം അംഗങ്ങൾ അപ്പോഴേക്കും റെഡിയായി സ്ഥാനങ്ങൾ പിടിച്ചു കഴിഞ്ഞിട്ടുണ്ടാകും. ഇതിനിടയിൽ ഏതെങ്കിലും ചീട്ടുമായി ബന്ധമില്ലാത്തവർ പെട്ടാൽ അവന്റെ കാര്യം കട്ടപ്പൊക. തള്ളി തള്ളി ഒരരികത്തേക്കാക്കി, സീറ്റിൽ നിന്നും പുറത്തേക്ക് വിടും. ചില മിടുക്കന്മാർ വണ്ടിയിൽ കയറിയാൽ ഉടൻ മുകളിൽ കയറി ഒരു കിടപ്പാണ്. ബയോളജിക്കൽ ക്ലോക്ക് പ്രവർത്തിക്കുന്നതുകൊണ്ട് കൃത്യമായ സ്റ്റോപ്പിൽ കൃത്യമായി ഉറക്കം തീരും. ആരുമറിയാത്തപോലെ അവരിറങ്ങിപ്പോകുകയും. ചായേ, ചായേ, വിളിക്കുന്നവർ ഇതിനകത്തേക്കു കടക്കുകയേ ഇല്ല, ഒരു ചായപോലും ആരെങ്കിലും വാങ്ങുമെന്നു പ്രതീക്ഷയേവേണ്ട. എന്നെങ്കിലും ചായക്കാരൻ കയറിയിട്ടുണ്ടാവും, അതോടെ മതിയായിട്ടുണ്ടാവും. ചായ വാങ്ങിയാൽ ഇത്രയും പേർക്ക് ആരുപെസ കൊടുക്കുമെന്നുള്ളതാണ് വിഷയം. അതിനാൽ ചായയില്ലാത്തതാണ് എല്ലാവർക്കും സന്തോഷം നൽകുന്നത്. ചീട്ടുകളിക്കുന്നത് അമ്പത്തിയാറാണെങ്കിൽ പറയുകയേ വേണ്ട, തുറുപ്പെടുത്തുവെട്ടുന്നവരും സ്വന്തം ടീമുകാരനാരെങ്കിലും തെറ്റായി കളിച്ചാൽ ചീത്തവിളികളുടെ ബഹളമാണ്. കളിക്കുന്നവരും കളികാണാൻ നിൽക്കുന്നവരെല്ലാം മതിയാവോളം വിളിയാണ്. തലേ ദിവസത്തെ ദേഷ്യം ആരോടെങ്കിലുമുണ്ടെങ്കിൽ പറയുകയേ വേണ്ട, അത്രയ്ക്ക് ആവേശത്തിലാണ്. ഓരോരുത്തർ ഇറങ്ങുമ്പോഴും പകരം കൃത്യമായി ആളുകൾ പങ്കാളികളായിട്ടുണ്ടാവും. പെട്ടിയുടെ ഉടമ ഇറങ്ങുന്നതുവരെ കളി തുടർന്നുകൊണ്ടേ ഇരിക്കും. റമ്മിയാണ് കളിയെങ്കിൽ ബഹളമൊന്നുമില്ല. ജയിക്കുന്നവന്റെ മുഖത്തു



മാത്രം സന്തോഷം വിരിയും. മറ്റുള്ളവർക്കൊന്നും യാതൊരു അഭിപ്രായ പ്രകടനവും ഉണ്ടാകില്ല. എന്തൊരു മാനുതയെന്നു ചിന്തിച്ചുപോകും. മുകളിൽ ഉറങ്ങുവാൻ കിടക്കുന്നവർക്കുറമ്മിയാണ് ഇഷ്ടം. ശാന്തമായി കിടക്കുന്നുറങ്ങാം. ഇതിനിടയിൽ അറിയാതെയെങ്ങാനും വല്ല പെൺകുട്ടികളും കയറിവന്നാൽ എല്ലാവരുടെയും നോട്ടം അങ്ങോട്ടാകും.

ഔണിലെ സ്റ്റേഷനിൽ നിന്നു കയറിയാൽ ഇരിക്കുവാൻ സീറ്റ് കിട്ടാത്തതുകൊണ്ട് ഔണെത്തുന്നതിനു മുമ്പുള്ള സ്റ്റേഷനിൽ നിന്നുമാണ് ട്രെയിൻ കയറാറുള്ളത്. ആഫീസിലുള്ളവരെല്ലാം പല ഭാഗത്തായി കയറിയിട്ടുണ്ടാകും. കൺസ്ട്രക്ഷൻ ആഫീസായതുകൊണ്ട് വളരെ നേരത്തെ തന്നെ വർക്കു തുടങ്ങുന്നതുകൊണ്ട് വളരെ നേരം വൈകിയേ അവസാനിക്കാറുള്ളൂ.

അന്നും പതിവുപോലെ ഔണെത്തുന്നതിനുമുമ്പുള്ള സ്റ്റേഷനിൽ നിന്നാണ് കയറിയത്. സാധാരണ എല്ലാ ഡിസംബർ ആറിയും ഹർത്താൽ പതിവുള്ളതാണ്, അന്നുണ്ടായില്ല.

അന്നു സ്റ്റേഷനിലെത്താൻ കുറച്ചുവൈകിയതുകൊണ്ട് വണ്ടി പുറപ്പെടാൻ തയ്യാറായിട്ടുണ്ടായിരുന്നു. ഓടിക്കയറിയതുകൊണ്ട് പതിവുകമ്പാർട്ട്മെന്റിലല്ല എത്തിപ്പെട്ടത്. വേറെ ഏതോ ഒരു കമ്പാർട്ട്മെന്റിലായിരുന്നു. പരിചയമുള്ള മുഖങ്ങൾ കാണാതായപ്പോൾ ഒരു അസ്വസ്ഥത ഫീൽ ചെയ്തു. എങ്കിലും സീറ്റ് കിട്ടിയതുകൊണ്ട് ബാഗിൽ നിന്നും പത്രമെടുത്തു വായിക്കാൻ തുടങ്ങിയതും ഭയങ്കരമായ ഒരു സ്പോടന ശബ്ദത്തോടുകൂടി ട്രെയിൻ നിന്നു. ട്രെയിൻ നിൽക്കേണ്ട താമസം പലരും ചാടി ഓടി അടുത്ത ട്രാക്കിലൂടെ ട്രെയിൻപോകുന്നുണ്ടെന്നുപോലും നോക്കാതെ. ട്രെയിൻ എത്തിയത് സ്റ്റേഷനിലായിരുന്നു. ആളുകൾ ഓടിക്കൂടി. പലതരം വാർത്തകൾ അപ്പോഴേക്കും എത്തി. സ്റ്റേഷനിലെ റെസ്റ്റോറന്റിലെ ഗ്യാസ് സിലിണ്ടർ പൊട്ടിത്തെറിച്ചു. ഭീകരാക്രമണമാണ് അങ്ങിനെ പല വാർത്തകളും വന്നു. വളരെ പിന്നിലെ കമ്പാർട്ട്മെന്റിലായിരുന്നതുകൊണ്ട് കാര്യങ്ങളൊന്നും കൃത്യ

മായി അറിയാൻ പറ്റിയിരുന്നില്ല. ഇരുപത്തഞ്ചിലധികം ആളുകൾ കൊല്ലപ്പെട്ടു എന്ന വാർത്ത അപ്പോഴേക്കും കാട്ടുതീപോലെയെത്തി കഴിഞ്ഞു. ട്രെയിനിൽ നിന്നും എല്ലാവരും ഇറങ്ങിയോടി, എന്താണെന്ന് ആർക്കും ഒരുപിടിയുമില്ല. നടന്നുനടന്ന് ആൾക്കൂട്ടത്തിനടുത്തെത്തി, ആളുകൾ യാതൊരു പേടിയും കൂടാതെ പരിക്കുപറ്റിയവരെ രക്ഷിക്കാനോടിയെത്തി. ആൾക്കൂട്ടത്തിനുമധ്യത്തിൽ നോക്കിയപ്പോൾ പോലീസും ആൾക്കാരും സ്ട്രക്ചറുകളിൽ രണ്ടുപേരുടെ ശരീരം പൊക്കിവെക്കുന്നുണ്ടായിരുന്നു. തലയില്ലാത്ത ശരീരങ്ങൾക്കടുത്ത് ചായയുടെ കെറ്റിലുകൾ രണ്ടെണ്ണം കിടന്നതിൽ നിന്നും ചായ പ്ലാറ്റ്ഫോമിലൂടെ രക്തവും കലർന്നൊഴുകിയിരുന്നു. കണ്ട കാഴ്ച തല കറക്കം ഉണ്ടാക്കിയപോലെ പരിസരബോധം നഷ്ടപ്പെടുത്തി. ആരോ കൊടുത്ത തൂണികൾ കൊണ്ട് മുഖങ്ങൾ മൂടി പോലീസ് അതും സ്ട്രക്ചറുകളിൽ എടുത്തുവെച്ചു.

അപ്പോഴേക്കും സ്റ്റേഷനു പുറത്തു കടക്കുവാൻ ആളുകൾ വെമ്പൽകൊണ്ടു. ദയനീയമായ ആ കാഴ്ച കണ്ടുനിൽക്കുവാൻ ആളുകൾക്ക് മനക്കടിയുണ്ടായിരുന്നില്ല. പരിചയമുള്ള മുഖങ്ങളാണോയെന്ന് തൂണികൾ കൊണ്ടു മൂടിരുന്നതുകൊണ്ട് സാധിച്ചില്ല. ഏതോ തെമ്മാടികൾ ട്രെയിനിൽ ബോംബ് വെച്ചതായിരുന്നു സംഭവം. ആളുകൾ ഇറങ്ങി അടുത്ത സെറ്റ് ആളുകൾ കയറുന്നതിനിടയിലായിരുന്നതുകൊണ്ട് ചായക്കാരാണ് ബലിയാടുകളായത്.

അടുത്ത ദിവസം പത്രത്തിൽ ഈ സംഭവം ഏറ്റെടുത്തുകൊണ്ട് ഒന്നുരണ്ടു സംഘടനകൾ രംഗത്തുവന്നു. ആ രംഗങ്ങളുടെ ഭീകരത ഇന്നും മനസ്സിൽ മായാതെ കിടക്കുന്നതോർത്തുകൊണ്ട് ആലപ്പുഴ - ചെന്നൈയിൽ ആലപ്പുഴയിൽ മടക്കയാത്ര തുടർന്നു.





ശമ്പള സ്കെയിലിലെ മറിമായങ്ങൾ

ഗുരുജി

സംസ്ഥാനത്തിനകത്തെ പകുതിയോളം സെക്ഷൻ ആഫീസുകളിൽ അസിസ്റ്റന്റ് എഞ്ചിനീയർമാരുടെ തസ്തികകൾ ഒഴിഞ്ഞുകിടക്കുകയാണ്. സെക്ഷൻ ആഫീസിലെ തലവേദനയുണ്ടാകുന്ന കാര്യങ്ങളും ജോലിഭാരവും താങ്ങുവാൻ സാധിക്കാതെയാണ് അസിസ്റ്റന്റ് എഞ്ചിനീയർ കിട്ടാവുന്ന വേഗതയിൽ സ്ഥലം മാറ്റം വാങ്ങി ഓടിപ്പോകുന്നത്. കാലത്ത് എട്ടു മണിയ്ക്കുള്ള സൺറൈസ് മീറ്റിങ്ങോടുകൂടി തുടങ്ങുന്ന ജോലി രാത്രി ട്രാൻസ്ഫോർമറുകളോ ലൈനുകളോ തകരാറിലായിട്ടില്ലെങ്കിൽ പതിനൊരയോടെ തീരും. ഏതെങ്കിലും ട്രാൻസ്ഫോർമറോ ലൈനോ തകരാറിലായിട്ടുണ്ടെങ്കിൽ പിന്നെ എപ്പോൾ പണി തീരുമോയെന്നു ചോദിക്കുകയേ വേണ്ട. രാവിലെ എട്ടുമണി മുതൽ അഞ്ചുമണിവരെയാണ് ഡ്യൂട്ടി സമയമെങ്കിലും അതിനൊരു അതിർവരമ്പൊന്നുമില്ല. അതിമർദ്ദവും കിഡ്നിയിലെ കല്ലും സെക്ഷനുകളിലെ അസിസ്റ്റന്റ് എഞ്ചിനീയർമാരുടെ കൂടപ്പിറപ്പാണ്. അതിനുള്ള കാരണങ്ങളൊന്നും വിസ്തരിക്കേണ്ടതില്ലല്ലോ? അഞ്ചുമണി കഴിഞ്ഞ് ചെയ്യുന്ന ജോലിയ്ക്ക് മാസക്കണക്കിനു നൽകുന്ന വേതനം മൂന്നുരൂപയാണ്. അസിസ്റ്റന്റ് എഞ്ചിനീയറുടെ ശമ്പളസ്കെയിൽ വെച്ചുനോക്കിയാൽ രണ്ടുമണിക്കൂറിനുള്ള വേതനമാണ് സ്പെഷ്യൽ ഡ്യൂട്ടി അലവൻസായി ഒരു മാസം നൽകുന്നത്. ഇത് ബോർഡ് ചെയ്യുന്ന തട്ടിപ്പിന്റെ അങ്ങേയറ്റമാണ്. രാവിലെ എട്ടുമണി മുതൽ അഞ്ചുമണിവരെയെന്നു പറയുമ്പോൾ തന്നെ ഒമ്പതുമണിക്കൂർ ഡ്യൂട്ടിയായി. എന്നാൽ ഏഴുമണിക്കൂർ ഡ്യൂട്ടിയുള്ള സമാന സ്കെയിലിലുള്ളവർക്കും കിട്ടുന്നത് ഒരേ ശമ്പളം. അത്തരക്കാർക്ക് അഞ്ചുമണിക്കൂറോളം യാതൊരു ഉത്തരവാദിത്തവുമില്ല. സെക്ഷൻ ആഫീസിൽ അസിസ്റ്റന്റ് എഞ്ചിനീയർമാർക്ക് തുല്യത കല്പിച്ചു നൽകി

യിട്ടുള്ള തസ്തികകളിലുള്ളവർക്ക് രോഗി ഇച്ഛിച്ചതും വൈദ്യൻ കൽപ്പിച്ചതും ഒന്നുതന്നെയെന്നപ്പോലെ അവിതൽ സംഘടനകളെല്ലാം ഒരേ സ്കെയിൽ ആവശ്യപ്പെട്ടുകൊണ്ട്, അസിസ്റ്റന്റ് എഞ്ചിനീയർമാരെ ചതിക്കുകയാണ്. ആ സംഘടനകൾ ദയവുചെയ്ത് സർക്കാർ ജീവനക്കാർക്ക് പുതിയ ശമ്പള കമ്മീഷൻ നിർദ്ദേശിച്ചിരിക്കുന്ന സ്കെയിലുകൾ അറിഞ്ഞിരിക്കുന്നത് അവരുടെ വഞ്ചനയുടെ ആഴം അറിയുന്നതിന് സഹായിക്കും.

താഴെ കാണുന്നതു പോലെയാണ് സർക്കാർ ജീവനക്കാർക്ക് പുതിയതായി നിർദ്ദേശിക്കുന്ന സ്കെയിലുകൾ.

ചീഫ് എഞ്ചിനീയർ	89000 - 117600
ഡെ.ചീഫ് എഞ്ചിനീയർ	85000 - 117600
എക്സിക്യൂട്ടീവ് എഞ്ചിനീയർ, സീനിയർ ഫൈനാൻസ് ആഫീസർ	72000 - 110400
അസിസ്റ്റന്റ് എക്സി. എഞ്ചിനീയർ, ഫൈനാൻസ് ആഫീസർ	45800 - 87000
അസിസ്റ്റന്റ് എഞ്ചിനീയർ	41500 - 83000
സീനിയർ സൂപ്രണ്ട് / ഡിവിഷണൽ അക്കൗണ്ടന്റ്	37500 - 75600

സർക്കാരിൽ അസിസ്റ്റന്റ് എഞ്ചിനീയറുടെ അടിസ്ഥാന ശമ്പളം സീനിയർ സൂപ്രണ്ട് തസ്തികയേക്കാൾ നാലായിരം രൂപ കൂടുതലാണെന്ന സത്യം അംഗീകരിച്ച് തിരുത്തലുകൾ വരുത്തുക. അതുപോലെതന്നെയാണ് ഫൈനാൻസ് ആഫീസർ തസ്തികയും. സർക്കാർ സ്കെയിലനുസരിച്ച് അസിസ്റ്റന്റ് എക്സിക്യൂട്ടീവ് എഞ്ചിനീയർ തസ്തികയ്ക്ക് തുല്യമാണ് ഫൈനാൻസ് ആഫീസറുടെ



തസ്തിക. സർക്കാരിലുള്ളതിനേക്കാൾ ഉയർന്ന സ്കെയിലുകൾ അനുവദിക്കുവാൻ വൈദ്യുതി ബോർഡിലെ മിനിസ്റ്റീരിയൽ ആഫീസർമാർക്ക് എന്തുജോലിഭാരമാണ് എഞ്ചിനീയർമാരെ താരതമ്യം ചെയ്യുമ്പോൾ കൂടതലായുള്ളത്. ബോർഡിൽ ജോലി ഭാരത്തെക്കുറിച്ച് പഠിക്കുവാൻ വന്ന കമ്മിറ്റി ക്ലാർക്ക് കാര്യം ബോധ്യപ്പെടുത്താൻ അവരുടെ റിപ്പോർട്ട് വെളിച്ചംകണ്ടില്ല.

സർക്കാരിൽ നിന്നും തരംതാഴ്ത്തി എഞ്ചിനീയർമാരുടെ സ്കെയിലുകൾ നിശ്ചയിക്കുവാനും കഴുതകളെപ്പോലെ പണിയെടുപ്പിക്കാനുമുള്ള വൈദ്യുതി ബോർഡിലെ അവസ്ഥ മാറ്റിയേ മതിയാവൂ. വൈദ്യുതി ബോർഡ് അതിനു തയ്യാറാവുന്നില്ലെങ്കിൽ മാറ്റിയെടുപ്പിക്കേണ്ടത് ഓരോ എഞ്ചിനീയറുടെയും കടമയാണ്. അതിനു സാധ്യമാണെങ്കിൽ പല സംഘടനകളിലായി വിഭജിച്ചുനിൽക്കുന്ന എഞ്ചിനീയർമാർ ഒന്നിക്കണം. ഒറ്റക്കെട്ടായി നിന്നുകൊണ്ട് ഈ അനീതിക്കെതിരെ പടപൊരുതണം.

സർക്കാർ സ്കെയിലിലെ അന്തരങ്ങൾ കണ്ടില്ലെന്നു നടിച്ച ശമ്പളപരിഷ്കരണത്തിനായി നൽകുന്ന നിർദ്ദേശങ്ങൾ ഓരോ എഞ്ചിനീയറും പഠിച്ചു മനസ്സിലാക്കണം. എങ്കിലെ സംഘടനകൾ ശമ്പള പരിഷ്കരണ കാര്യത്തിൽ എഞ്ചിനീയർമാരോടു ചെയ്യുന്ന നീതി കേടുകൾ ബോധ്യമാവൂ. തുടർന്നുവരുന്ന സമ്പ്രദായങ്ങൾ മാറ്റിമറിച്ചേ മതിയാവൂ. 'മാറ്റം വിൻ ചട്ടങ്ങളെ അല്ലെങ്കിൽ മാറ്റംവെ നിങ്ങളേതൻ' എന്നതാണ് കവിവാക്യം.

ഓരോ അസിസ്റ്റന്റ് എഞ്ചിനീയറുടെ മനസ്സിനകത്തും രോഷമാണ്. തുല്യസ്കെയിലിൽ സെക്ഷൻ ആഫീസിലുള്ള മറ്റുള്ളവർ സുഖിച്ചു നടക്കുന്നതുകാണുമ്പോൾ ഓരോരുത്തർക്കും കലി വരുന്നുണ്ട്, പക്ഷെ പ്രകടിപ്പിക്കുന്നില്ലെന്നു മാത്രം. ബില്ലിങ്ങിൽ പ്രശ്നമുണ്ടാകുമ്പോഴും അസിസ്റ്റന്റ് എഞ്ചിനീയർമാർക്കാണ് മെമ്മോകൾ കിട്ടുന്നത്. ബില്ലിങ്ങിനായി മാത്രം ഒരു ആഫീസർ ഉള്ളപ്പോൾ അസിസ്റ്റന്റ് എഞ്ചിനീയറുടെ തലയ്ക്കിട്ട് കൊടുക്കുന്നത് എന്തിനാണ്. റവന്യൂ വിഭാഗം കൈകാര്യം ചെയ്യുന്നവരോടു ചോദിച്ചുകൂടെ. വ്യവസായങ്ങളുടെ റീഡിങ്ങ് എടുക്കുന്നതിൽ വരുന്ന തെറ്റുകൾക്ക് ഫീൽഡു ജീവനക്കാരെ മാത്രം കുറ്റപ്പെടുത്തുന്നത് അനീതിയില്ലേ. അക്കാര്യത്തിൽ ബില്ലിങ്ങിലുള്ളവർക്ക് ഒരുത്തരവാദിത്തവുമില്ലേ ?

വിഷയം മാറുന്നില്ല. കമ്പനിയായതിനു ശേഷം ആദ്യമായുണ്ടാക്കുന്ന ശമ്പള പരിഷ്കരണത്തിലേക്കിലും ഇപ്പോൾ നിലവിലുള്ള അനീതികൾ തുടച്ചു നീക്കണം. അതിനുതാരതമ്യം ചെയ്യുന്നതിനാണ് സർക്കാരിൽ പുതിയതായി വരുത്തുവാൻ പോകുന്ന സ്കെയിലുകൾ ശ്രദ്ധയിൽപ്പെടുത്തുന്നത്. ഇത് പഠിച്ചുകൊണ്ടാവണം ബോർഡിലെ ശമ്പളസ്കെയിലുകൾ നിശ്ചയിക്കുന്നത്. എഞ്ചിനീയർമാരെ താഴോട്ടു തള്ളിക്കൊണ്ടുള്ള നിശ്ചയങ്ങളാണ് വരാനിരിക്കുന്നതെങ്കിൽ മിണ്ടാതിരുന്നിട്ടുകാര്യമില്ല. ശക്തമായ തിരുത്തലുകൾ നടത്തിയെമതിയാവൂ.



Letters to the Editor

കത്തുകൾ അയക്കേണ്ട വിലാസം

Chief EditorHydel Bullet,
KSEB Engineers' Association, Panavila
Thiruvananthapuram - 01, Phone : 0471 - 2330696
Email :hydelbulletin@gmail.com



ഒളിഞ്ഞും - തെളിഞ്ഞും

Er. സുരേഷ് എച്ച്. AEE.

പുതിയ ഒരു രാഷ്ട്രീയ പാർട്ടി അല്ലെങ്കിൽ സംഘടന രൂപീകരിക്കുമ്പോൾ ഒരു പൊതു ലക്ഷ്യം എന്നതിനോടൊപ്പം സംഘടനാഗുണങ്ങളുടെ അഭിവൃദ്ധിയും നേടാനാണ് ശ്രമിക്കാറ്. എന്നാൽ കാലക്രമേണ ലക്ഷ്യങ്ങളിൽ വെള്ളം ചേർക്കലും തത്വങ്ങൾ കാറ്റിൽ പറത്തിയും രാഷ്ട്രീയ പാർട്ടിയെക്കൊളം / സംഘടനയെക്കൊളം മറ്റ് ചില താൽപര്യങ്ങൾക്കും ലക്ഷ്യം മാർഗ്ഗത്തെ സാധൂകരിക്കുന്നു എന്ന നിലപാടിനേക്കും ഇവ വഴുതി വീഴുന്നു.

നമ്മുടെ കൊച്ചുകേരളത്തിൽ ഇപ്പോൾ നിയമസഭയിലേക്കുള്ള തിരഞ്ഞെടുപ്പ് നടക്കാൻ പോകുകയാണല്ലോ. ഓരോ ദിവസവും പത്ര-ദൃശ്യ മാധ്യമങ്ങളിൽ നിറഞ്ഞു നിൽക്കുന്ന വാർത്തകൾ, പ്രമുഖ രാഷ്ട്രീയ നേതാക്കളുടെ പ്രസ്താവനകൾ, മറുപടികൾ എല്ലാം നാം ശ്രദ്ധിക്കുന്നുണ്ട്, അല്ലേ? കേരളത്തെ വളർത്തുകയോ / തളർത്തുകയോ ചെയ്തിട്ടുള്ളത് ഈ സംസ്ഥാനത്തെ മാറി മാറി ഭരിച്ചിട്ടുള്ള രണ്ടു പ്രബല രാഷ്ട്രീയ മുന്നണികളാണെന്നതിൽ നമുക്കുമാർക്കും തർക്കമില്ല എന്നു കരുതട്ടെ. മൂന്നാമതൊരു മുന്നണിയെ പരീക്ഷിക്കാൻ കേരളത്തിലെ ജനാധിപത്യ വിശ്വാസികൾ ഇതുവരെ ഒരു പെട്ടിട്ടില്ല.

ഈ രണ്ടു പ്രബല രാഷ്ട്രീയ മുന്നണികളും വിവിധ കാലഘട്ടങ്ങളിൽ എടുത്തിട്ടുള്ള സമീപനങ്ങൾ, നടത്തിയ പ്രസ്താവനകൾ എല്ലാം നമ്മുടെ മുന്നിലുള്ളതല്ലേ? വോട്ടുതേടി അധികാരത്തിലെത്താൻ ഓരോ തിരഞ്ഞെടുപ്പുകളിലും എന്തെല്ലാം അടവുകളും തന്ത്രങ്ങളും ഇവർ കൈക്കൊണ്ടിട്ടുണ്ട്? തങ്ങൾ പയറ്റിയപ്പോൾ അവയെല്ലാം തന്ത്രങ്ങളും അടവുകളും മാത്രമായിരുന്നു. എന്നാലിന്ന് ഒരു സാമുദായിക സംഘടന മൂന്നാം മുന്നണി എന്ന ആശയം മുന്നോട്ടു വച്ച് ഒരു സഖ്യശ്രമം നടത്തുമ്പോൾ എന്തിന് ഇങ്ങനെ വിരളി പിടിക്കണം? എതിർക്കുന്ന

വരെ ഉന്മൂലനം ചെയ്യാനും, വ്യക്തിഹത്യ ചെയ്യാനും പുറപ്പെടാതെ നാടിനുവേണ്ടതെന്ത്, സാധാരണക്കാരിൽ സാധാരണക്കാരന് വേണ്ടത് എന്ത്, ഇതിലേക്ക് തങ്ങൾ എന്തു പദ്ധതികൾ ആവിഷ്കരിക്കും എന്നല്ലേ വോട്ടർമാരോട് സംസാരിക്കേണ്ടത്? അല്ലാതെ വെറുപ്പും വിദ്വേഷവും വിഭാഗീയതയും മറ്റും വളർത്തുന്ന പ്രസ്താവനകൾ ഇറക്കുന്നതിൽ നിന്നും എന്നാണ് രാഷ്ട്രീയ പാർട്ടികൾ പിന്തിരിയുക?

ഈ രാഷ്ട്രീയ പാർട്ടികളുടെ ഭരണ / പ്രതിപക്ഷ അധികാരത്തിന്റെ സ്വാധീനം, സംഘടനാശക്തി തെളിയിക്കാൻ ഉപയോഗിക്കുന്ന നമ്മുടെ കെ.എസ്.ഇ.ബി. ലിമിറ്റഡിലെ സംഘടനകളേയും നമുക്ക് നോക്കാം. കെ.എസ്.ഇ.ബി.യിലെ ഇലക്ട്രിക്കൽ എഞ്ചിനീയർമാരുടെ സംഘടനയാണെന്നും സ്ഥാപനത്തിന്റെ പുരോഗതിയോടൊപ്പം ഇലക്ട്രിക്കൽ എഞ്ചിനീയർമാർക്ക് വേണ്ടിയാണ് തങ്ങൾ നിലകൊള്ളുന്നത് എന്ന് അസന്നിഗ്ദ്ധമായി പ്രഖ്യാപിക്കാനും പ്രവർത്തിക്കാനും കെ.എസ്.ഇ.ബി. എഞ്ചിനീയേഴ്സ് അസോസിയേഷനു മാത്രമേ സാധിക്കൂ. മറ്റ് അവിതൽ സംഘടനകൾ ഇതിനെ കാറ്റഗറി വാദമെന്ന് വിമർശിക്കാറുണ്ട്. വിമർശകർ ഓഫീസർ എന്ന നാമധേയത്തിലെ സംഘടനകളുമായാണ് നിലകൊള്ളുന്നത്. എന്നാൽ ഒരു സംഘടനയുടെ മാസികയോ സൈറ്റോ ഒന്നു പരിശോധിച്ചാൽ കാണുന്നത് ഇതാണ് : കെ.എസ്.ഇ.ബി.യിലെ എഴുപത് ശതമാനം ഇലക്ട്രിക്കൽ എഞ്ചിനീയർമാർക്ക് അംഗത്വമുള്ള സംഘടന എന്നാണ് പരിചയപ്പെടുത്തുന്നത്. 70% എഞ്ചിനീയർമാരുടെ അല്ലെങ്കിൽ ഓഫീസർമാരുടെ സംഘടന എന്നല്ല ഇലക്ട്രിക്കൽ എഞ്ചിനീയർമാരുടെ സംഘടന എന്നാണ്. ഇവർ പറയുമ്പോൾ അത് അടവും മറ്റുള്ളവർ പറയുമ്പോൾ അത് കാറ്റഗറി വാദവും ആകുന്നതെങ്ങനെ?



TRANS GRID PROJECT

പ്രസാരണം ശക്തിപ്പെടുത്താൻ ട്രാൻസ്ഗ്രിഡ് പദ്ധതിക്ക് “ഭരണാനുമതി”. കേരളത്തിലേക്ക് മറ്റു സംസ്ഥാനങ്ങളിൽ നിന്ന് കൂടുതൽ വൈദ്യുതി എത്തിക്കാനായി നിലവിലുള്ള പ്രസാരണശേഷി വർദ്ധിപ്പിക്കാൻ ലക്ഷ്യമിടുന്ന ട്രാൻസ്ഗ്രിഡ് 2.0 പദ്ധതിക്ക് ഇന്നു ചേർന്ന കേരള സ്റ്റേറ്റ് ഇലക്ട്രിസിറ്റി ബോർഡ് ലിമിറ്റഡ് ഡയറക്ടർമാരുടെ യോഗം ഭരണാനുമതി നൽകി. പുകലൂരിൽ നിന്ന് മാടക്കത്തറയിലേക്കുള്ള ആദ്യ ഫൈ വോൾട്ടേജ് ഡയറക്ട് കറണ്ട് ലിങ്ക് ലഭ്യമാകുമ്പോൾ അതിന്റെ പ്രയോജനം പൂർണ്ണമായി ലഭിക്കത്തക്ക രീതിയിലാവും ട്രാൻസ്ഗ്രിഡ് തയ്യാറാവുക.

ഒരു ദീർഘകാല പ്രസാരണ പദ്ധതിയായ ട്രാൻസ്ഗ്രിഡ് 9400 കോടി രൂപ ചെലവിലാവും നടപ്പാക്കുക. ഇതിന്റെ ആദ്യഘട്ടത്തിൽ പ്രതീക്ഷിക്കുന്ന ചെലവ് 4745.77 കോടി രൂപയാണ്. ഈ ഘട്ടത്തിൽ മാടക്കത്തറ 400 കെ.വി സബ് സ്റ്റേഷനിൽ നിന്ന് അരീക്കോട് 400 കെ.വി. സബ് സ്റ്റേഷനിലേക്കുള്ള 400/220 കെ.വി മൾട്ടി സർക്യൂട്ട് മൾട്ടി വോൾട്ടേജ് ലൈൻ പണിയും. ഇതിനുപുറമെ കാസർഗോഡ് മൈലാട്ടിയിലും

വയനാട്ടിലും ഇടമൺ, കോട്ടയം, കൊല്ലം, കൂണ്ടറ എന്നിവടങ്ങളിൽ 400 കെ.വി സബ് സ്റ്റേഷനുകൾ പണിയാനുദ്ദേശിക്കുന്നു.

നീലേശ്വരം, കുന്നമംഗലം, തലശ്ശേരി, കക്കയം തുടങ്ങി 26 പുതിയ 220 കെ.വി സബ് സ്റ്റേഷനുകളും ട്രാൻസ്ഗ്രിഡിന്റെ ഭാഗമായി സജ്ജമാകും.

കാസർഗോഡ് ജില്ലയിലെ അമ്പലത്തറയിൽ പുതുതായി നിർമ്മിക്കുന്ന 100 മെഗാവാട്ട് സൗരോർജ്ജ പദ്ധതിയിൽ നിന്ന് വൈദ്യുത പ്രസാരണത്തിനായി ഒരു 33/220 കെ.വി. സബ്സ്റ്റേഷൻ നിർമ്മിക്കുന്നതിനും 220 കെ.വി. കാണിത്തോട് മൈലാട്ടി ലൈനിലേക്ക് ബന്ധിപ്പിക്കത്തക്കവിധം 220 കെ.വി. ഡബിൾ സർക്യൂട്ട് ലൈൻ പണിയുന്നതിനും ഭരണാനുമതി നൽകി.

ചാലക്കുടിയിലെ 110 കെ.വി. സബ്സ്റ്റേഷൻ 220 കെ.വി. ആയി ഉയർത്തുന്നതിന് 12 കി.മീ നീളത്തിൽ പുതിയ 220 കെ.വി. മൾട്ടി സർക്യൂട്ട് ലൈൻ പണിയുന്നതിന് 45 കോടി രൂപയുടെ ഭരണാനുമതി നൽകി.

ഇലക്ട്രിക്കൽ എഞ്ചിനീയർമാർ മറ്റ് ഓഫീസർമാരിൽ നിന്നും വ്യത്യസ്തരും സംഘടനാശക്തികൾക്ക് നിർണ്ണായക ഘടകങ്ങളുമാണെന്ന് ഇവർ തന്നെ സമ്മതിക്കുകയല്ലേ? പിന്നെന്തുകൊണ്ട് ഇലക്ട്രിക്കൽ എഞ്ചിനീയർമാർക്ക് മറ്റ് ഓഫീസർമാരേക്കാൾ മെച്ചപ്പെട്ട സേവന വേതന വ്യവസ്ഥകൾ നൽകണമെന്ന ആവശ്യത്തിനുമാത്രം ഇവർ എതിരു നിൽക്കുന്നത്? ഈ സമീപനത്തെ ഇരട്ടത്താപ്പ് എന്നല്ലാതെ എങ്ങനെ വിശേഷിപ്പിക്കും? കഴിഞ്ഞ ഇരുപത്തിയഞ്ച് വർഷത്തിനിടെ ഇലക്ട്രിസിറ്റി ബോർഡിൽ അനുവദിച്ചുകിട്ടിയ സേവന വേതന പരിഷ്കരണങ്ങളിൽ എല്ലാം തന്നെ പകൽ 10 മണി മുതൽ വൈകിട്ട് 5 മണിവരെ മാത്രം ജോലി ചെയ്യാനുദ്ദേശിക്കപ്പെട്ടിട്ടുള്ള ഓഫീ

സർമാർക്കാണ്, 24 മണിക്കൂറും സേവന സജ്ജരായിരിക്കാൻ ഉദ്ദേശിക്കപ്പെട്ടിട്ടുള്ള എഞ്ചിനീയർമാരേക്കാൾ മെച്ചപ്പെട്ട മൊത്ത ശമ്പളം എന്നത് 70% ഇലക്ട്രിക്കൽ എഞ്ചിനീയർമാർ ശ്രദ്ധിച്ചില്ലേ? അതോ ഇതൊക്കെ മതിയെന്ന് ഭൂരിപക്ഷം ഇലക്ട്രിക്കൽ എഞ്ചിനീയർമാരും സംതൃപ്തിയടഞ്ഞോ? എല്ലാക്കാലത്തും പ്രത്യേകിച്ച് ശമ്പള പരിഷ്കരണ ചർച്ചകൾ തുടങ്ങാനിരിക്കെ ഇലക്ട്രിക്കൽ എഞ്ചിനീയർമാർക്ക് വേണ്ടി വ്യക്തവും നിർഭയവുമായ നിലപാടെടുക്കുവാൻ സാധിക്കുന്നത് കെ.എസ്.ഇ.ബി. എഞ്ചിനീയേഴ്സ് അസോസിയേഷനു മാത്രം എന്ന് ഓരോ എഞ്ചിനീയറും മനസ്സിലാക്കി പ്രവർത്തിക്കുമെന്ന് പ്രതീക്ഷിക്കട്ടെ.





വൈദ്യുതി സംരക്ഷണ ശില്പശാല

വർദ്ധിച്ച ഊർജ്ജാവശ്യത്തിന് നൂതന മാർഗങ്ങൾ തേടിയില്ലെങ്കിൽ കേരളം അതിവേഗം ഇരുട്ടിലാകുമെന്ന് കെ.എസ്.ഇ.ബി. ഡയറക്ടർ എൻ.എസ്. പിള്ള. കെ.എസ്.ഇ.ബി. എഞ്ചിനീയേഴ്സ് അസോസിയേഷന്റെ ആഭിമുഖ്യത്തിൽ എൻജിനീയറിംഗ് വിദ്യാർത്ഥികൾക്കായി നടത്തിയ സംസ്ഥാനതല ശില്പശാല ഉദ്ഘാടനം ചെയ്യുകയായിരുന്നു അദ്ദേഹം. എല്ലാ ജില്ലകളിലും നിന്ന് തിരഞ്ഞെടുക്കപ്പെട്ട അമ്പതോളം വിദ്യാർത്ഥികൾ പ്രബന്ധങ്ങൾ അവതരിപ്പിച്ചു. മുടങ്ങിക്കിടക്കുന്ന ജല വൈദ്യുത പദ്ധതികൾക്ക് അടിയന്തര അനുമതി നൽകണമെന്നും വൈദ്യുതി ഇടനാഴികകളുടെ നിർമ്മാണം സമയബന്ധിതമായി പൂർത്തിയാക്കണമെന്നും നവീന ഊർജ്ജ സംരക്ഷണ മാർഗ്ഗങ്ങൾ അവലംബിക്കണമെന്നും വിവിധ വിദ്യാർത്ഥികൾ അവതരിപ്പിച്ച പ്രബന്ധങ്ങൾ ആവശ്യപ്പെട്ടു. അസോസിയേഷൻ സംസ്ഥാന പ്രസിഡന്റ് ഡോ. മുഹമ്മദ് ഷരീഫ് അദ്ധ്യക്ഷത വഹിച്ചു. ജോർജ് മാത്യു, എ.ജി. ഹരീന്ദ്രലാൽ, കെ. രാധാകൃഷ്ണകുമാർ, ജി. മോഹനൻ തുടങ്ങിയവർ സംസാരിച്ചു. ♦



ഏറനാട് ലൈൻ പാക്കേജിന്റെ ഭാഗമായി നിലവിലുള്ള മാടക്കത്തറ - അരിക്കോട് 220 കെ.വി. സിംഗിൾ സർക്യൂട്ട് ലൈൻ 400/220 കെ.വി. മൾട്ടി സർക്യൂട്ട് മൾട്ടി വോൾട്ടേജ് ലൈനായി ഉയർത്തുന്നതിനും നിലവിലുള്ള കീഴിശ്ശേരി - നല്ലൂർ 110 കെ.വി. ലൈൻ 220 കെ.വി. ആയി ഉയർത്തുന്നതിനും ഭരണാനുമതി നൽകി. 521 കോടി രൂപയാണ് അടങ്കൽ തുക.

വിതരണരംഗത്ത് ഇനി നാലു മേഖലകൾ

വിതരണരംഗത്ത് മെച്ചപ്പെട്ട സേവനം ലഭ്യമാക്കുന്നത് ലക്ഷ്യമിട്ട് കണ്ണൂർ കേന്ദ്രമാക്കി ഒരു പുതിയ മേഖല (ചീഫ് എൻജിനീയർ

ഓഫീസ്) രൂപീകരിക്കുന്നതിനു തീരുമാനിച്ചു. നിലവിലുള്ള ഉത്തര മേഖല വിഭജിച്ചായിരിക്കും കണ്ണൂർ മേഖല രൂപീകരിക്കുക. നിലവിലെ ദക്ഷിണ - മധ്യ - ഉത്തര മേഖലകൾ ഇനി മുതൽ തിരുവനന്തപുരം, എറണാകുളം, കോഴിക്കോട്, കണ്ണൂർ മേഖലകളായാവും അറിയപ്പെടുക.

താഴെപ്പറയുന്ന തീരുമാനങ്ങളും കൈക്കൊണ്ടു.

കോട്ടയം സർക്കിളിന് കീഴിലെ പുഞ്ച മേഖലയിലെ വിതരണ സംവിധാനം ശക്തിപ്പെടുത്തുന്നതിന്റെ ഭാഗമായി പുഞ്ച പാക്കേജ് അംഗീകാരം നൽകി. കോട്ടയം സർക്കി





Letters by Association

KSEBEA/Letters/2015-16 16- 02- 2016

To

The Chairman & Managing Director
KSEB Limited

Sir,

Sub : Transfer policy for Engineers & Officers - transfer through online means -reg.

Ref : 1. Our representation dated 28-01-2013 to the Chief Engineer (HRM)
2. Pay revision discussion held on 11-02-2016.

As part of the General recommendations made by the Pay revision Committee, the matter of a transparent transfer policy was also discussed in the discussions cited under ref (2) above. It was unanimously agreed that an online system may be adopted for transfers. We had pointed out that a transfer policy based on software incorporating various factors like Generation service, Outstation service, Female employees etc may be adopted after providing clear cut provision for protection norms also.

Accordingly, we submit herewith soft copy of a draft Seniority Calculator incorporating certain factors. We request that the same may kindly be arranged to be discussed among other Associations of Officers . It is also suggested that discussions may be initiated at the earliest for finalizing online transfer policy so that the general guidelines could be finalized and implemented with effect from ensuing transfers itself.

Acc. Soft copy a/a.

Yours faithfully,
s/d
PRESIDENT

ഭിന്ന കീഴിലെ 17 സെക്ഷനുകളിലെ പുഞ്ച പ്രദേശങ്ങളിൽ വിതരണ ശൃംഖല മെച്ചപ്പെടുത്തുന്നതിനുള്ള ഈ പദ്ധതിയുടെ അടങ്കൽ തുക 22. 69 കോടി രൂപയാണ്. ഇതിൽ 19.46 കോടി രൂപ കെ.എസ്.ഇ.ബി.യുടെ സ്വന്തം ഫണ്ടിൽ നിന്നും 1.85 കോടി രൂപ അഴിച്ചുമാറ്റിയെടുക്കുന്ന ലൈൻ മെറ്റീരിയലുകളുടെ വിലയായും കണ്ടെത്തും.

പുതുതായി 29 സെക്ഷൻ ഓഫീസുകൾ

വിതരണ മേഖലയിൽ പുതുതായി 29 സെക്ഷൻ ഓഫീസുകൾ രൂപീകരിക്കുന്നതിന് ഭരണാനുമതി നൽകി.കാച്ചാണി,പാപ്പനംകോട്, പൂഴിക്കുന്ന്, റാന്നി - പെരിനാട്, വള്ളിക്കുന്നം,

മീനടം, മുളത്തൂരുത്തി, ഇടക്കൊച്ചി, എടത്തല, നെല്ലിക്കുഴി, മഞ്ഞല്ലൂർ, ഉടുമ്പൻചോല, ലക്കിടി-കാട്ടുപാത, കൂരാപ്പട,കയറടി, കുമ്പിടി, വിലയൂർ, മമ്പാട്, പുഴക്കാട്ടിരി, മുണ്ടക്കുളം, തൂവൂർ, ഇന്ത്യാനൂർ, പെരിങ്ങത്തൂർ,ചെറുപുഴ, വള്ളിത്തോട്, സീതക്കൊല്ലി, കുമ്പാറ, വെണ്മണി എന്നിവയാണ് സെക്ഷനുകൾ.

ഇലക്ട്രിക്കൽ സർക്കിൾ പെരുമ്പാവൂരിന് കീഴിലെ പെരുമ്പാവൂർ

ഇലക്ട്രിക്കൽ ഡിവിഷൻ വിഭജിച്ച് അങ്കമാലി കേന്ദ്രമാക്കി ഒരു പുതിയ ഇലക്ട്രിക്കൽ ഡിവിഷൻ ആരംഭിക്കുന്നതിന് ഭരണാനുമതി നൽകിയിട്ടുണ്ട്.





KSEBEA/Pay revision /2015-16

16-02-2016

To

The Chairman & Managing Director
Kerala State Electricity Board Limited.

Sir,

Sub:- Pay revision of Engineers and Officers- Cadre pay - reg.

Ref:- Proposals furnished by the management

This is with reference to the proposal for payment of Cadre Pay in the pay revision proposals put forth by the management in the discussions with the association of Engineers and Officers on 11-02-2016. During the discussions it was requested that since the Sr. AO / Sr. FO are placed in a pay scale above that of the Executive Engineers, they may be paid Cadre pay in the next slab of Deputy Chief Engineer/ CPO/ CAO (who incidentally are placed in a pay scale above that of Sr. AO / Sr. FO) ie Rs 2000/- as against the present proposal of Rs 600/-. This request was agreed to be considered favourably by the management. In the same yard stick we wish to point out that even though the pay scale of Executive Engineer/ Personnel Officer is above the pay scale of Accounts Officer/ Finance Officer/PA, the cadre pay proposed for Executive Engineer is only corresponding to that of the lower pay scale of AO/FO/PA. We strongly feel that the above anomaly cropped in because of the fact that even though there are seven (07) pay scales, for the payment of Cadre pay there exists only five (05) slabs. Hence we request that the cadre pay of Executive Engineers may be refixed appropriately between the present proposal of Rs 600/- and the next slab of Cadre pay of Rs 2000/-.

Yours faithfully,

s/d

PRESIDENT



KSEB ENGINEERS' ASSOCIATION

TC 26/1300, Engineers House, Panavila, Thiruvananthapuram-685001

Tele.No. 0471-2330896, FAX No. 0471-2330853, Website : ksebea.in

E-mail: ksebea@gmail.com

President

Dr. E. Mohammed Shereef

Vice-President (South)

Er. K. Radhakrishnakumar

Vice-President (North)

Er. N.T. Job

General Secretary

Er. George Mathew

Organising Secretaries

Er. M. Muhammad Rafi (S)

Er. C.V. Premraj (N)

Treasurer

Er. K. Mukesh Kumar

Secretaries

Er. G. Shajkumar (HQ)

Er. Syed Ali T. (S)

Er. V. Suresh (N)

KSEBEA/Letters/2015-16

09-02-2016

To

The Director (Generation & HRM)
KSEB Limited

Sir,

Sub : Organisational concerns - large number of Transfer and posting orders issued of AEEs & AEs - Violation of Guidelines - suggestions - reg.

Ref : 1. Out earlier representation dated 28-01-2013.

2. General Transfer orders & anomalies issued during the year 2015.

We may be permitted to submit certain organizational concerns regarding the issuance of General Transfer orders-2015 and subsequent anomaly orders that call for urgent consideration of the Board and favorable action.

There are so many irregularities noticed in the issuance of General Transfer-2015 and subsequent correction orders, especially in the cadres of AEE & AE. Around 21 anomaly orders were issued in respect of Assistant Exe.Engineer (E) and around 15 anomaly orders issued in the case of Assistant Engineer(E) .Some of these orders are very specific and secret ,not even published in the KSEBL web site and issued by violating the existing General Transfer Guidelines. Majority of the Transfer Protections (Medical & Others) given are also under dispute. The following are some of the major concerns, which had adversely affected the organizational effectiveness and resulted in litigations.

1. Even though the HRM wing had issued frequent transfer orders, throughout the year in respect of AEEs & AEs, some of the genuine requests as well as request on medical ground, as per the prevailing guide lines are seen un attended and yet to be solved.
2. Non stop issuance of anomalies of General Transfer, starting from May 2015 till 31st December 2015, including frequent transfers to the same incumbent. There are several instances of issuing more than three orders to a single incumbent ,in a row.



3. Though Deputy Chief Engineer (HRM-1), with full charge of the CE (HRM) is signing the transfer orders after verification by the concerned AAO, it is learned that almost all the transfer orders were issued as decided by the Senior Superintendent, Establishment Section, HRM, **who is a central officers bearer of an Association.**
4. Actual sanctioned strength & working strength of Asst.Exe.Engineer(E&E.) & Asst. Engineer(Ele.) were not considered while issuing the General Transfer-2015 and subsequent anomalies. This has created the situation that some of the Asst.Exe.Engineer (Ele.) were unable to join in those places to which they were posted. Some of them were helplessly wandering for a couple of months without assigning a job and later accommodated in virtual places (in offices of the Director Transmission and Generation).
5. Seniority list and protection list was not published in all the Districts as decided in the meeting. Genuine requests for protection were not considered.
6. Asst.Exe.Engineer (Ele.) & Asst. Engineer(Ele.), transferred out from Kollam are accommodated in Trivandrum District while some of the natives of Trivandrum District are transferred out beyond Ernakulam and Northern Districts.
7. Incumbents were transferred without considering their service weightage /seniority.
8. Postings of lady engineers in power houses located at Isolated /remote areas may be avoided.
9. Administrative protection was given to some incumbents, working in corporate offices, without proper grounds (Especially in IT, SSG, TRAC)
10. Protection list was not published before issuance of the General Transfer order. Even though it was published after issuing General Transfer-2015, there are so many omissions in the published protection list. Genuine cases were seen neglected while some others have enjoyed the undue benefit of protection from transfer.
11. Sufficient substitutes are not seen posted in Generation area. Hence, some of the AEEs & AEs approached the Hon. High Court for their grievances and obtained favorable orders for relieving them.
12. Though the Transfer of AEE /AE are signed by the Deputy Chief Engineer HRM-1, with full powers of the Chief Engineer (HRM), it is learned that the final decision is seen taken by Senior Superintendent, Establishment Section..
13. For the last one year, the responsibility of Chief Engineer (HRM) has been entrusted to Deputy Chief Engineer (HRM-1) which in turn had affected the organizational effectiveness to some extent as the TA to the Chief Engineer (HRM) is not involved in these activities.



In the above circumstances, we are submitting the following suggestions to streamline the Transfer & postings of AEEs & AEs.

- We suggest that separate guidelines for Officers and workmen may be continued, considering the nature of duty and responsibility.
- Seniority list and probable transfer out list may be published in advance, in the KSEB website, irrespective of the Districts before 15 days of issuance of General Transfer.
- Protection list may be published prior to 10 days of issuance of General Transfer.
- Transfer of AEE / AEs may be strictly routed through the TA of DCE (HRM-1), for verification and to ascertain the technical suitability of an engineer in a place, before posting him in the respective field in which he/she has more experience / preference and acceptance within the prevailing guide lines.
- Posting of lady incumbents in power stations which are located and listed as isolated area may be avoided.
- Office bearers of any of the association/union should not be posted in the key places of Establishment Superintendent / AAO /TA of Chief Engineer (HRM)
- Home station concept is to be re-defined, and be considered for counting the out station service of an incumbent, not for giving transfer IN. Incumbent coming IN after outstation service may be allowed to opt the posting as per his choice to the extent possible, without changing his nativity. Nativity rule may be relaxed / amended so as to accommodate out side requests also, on seniority basis, only if there is no native requests.
- Only active out station service has to be considered for transfer IN and transfer OUT.
- Offices within the Corporate office should be treated as a single station.

Protection rules

- While defining station sub units isolated area/ difficult area /generation area may be specified clearly and the list be published in the website of KSEB.
- Protection for three central office bearers of Recognized Officers' Associations/ Unions is to be limited ,if possible, for each individual in their entire service in the Board.
- Employees who are elected to the Director Board of the District K.S.E.B Employees' Co-operative Society alone need be granted protection from transfer in that District and such protection shall be limited only to one term in any district during their entire service in the Board.
- The above protection shall not be extended to any other Cooperative society including those formed by the Unions/Associations of Board employees.
- There shall not be protection based on administrative reasons, except for completion of specific projects which is due for completion within the next financial year. That



- is, protection for a person to be restricted for one year, for completing the final testing and commissioning of the project or settling the final bills for project closure.
- Information regarding the protected places, if any, are to be published in advance with specific reasons, so that unnecessary applications to that particular places can be avoided. Incumbent shall be posted in an office, preferably their choice and if not possible, posted to an office near to their choice.
 - Officers, transferred out from generation /isolated area/ more than 250km away from their home town, may be posted by specifying their place of posting, as per their choice.
 - Substitutes should be posted invariably in all places and the transferred officer should be relieved within 15 days of the transfer order.
 - Junior most officer/Ladies transferred out from a district may be accommodated to the nearest available vacancy outside the district, but above 40 km where as the senior most should be posted to the farthest, but not above 250km.
 - Displacement transfer may be implemented in order to minimise the inconvenience to the incumbents posted far away from his domicile during general transfer, in such a way that Officers transferred out from southern districts may be accommodated to the nearest available / vacant places outside the district, above 40 km, but not exceeding 250 kms by displacing incumbents who had completed 3 years at the station. The incumbents thus displaced may be accommodated further towards north, above 40 km but not exceeding 250 kms and so on. So that transferring of officers from Trivandrum to northern Kerala i.e. Kozhikkode, Kannur, Kasargode etc. can be avoided to the extent possible.
 - A proto type sample method for the implementation of Online transfer, by considering the seniority, service weightage (in Generation, Project area, outstation service) suggested earlier is enclosed as **Annexure**.
 - Presently, there are three sets of General Transfer Guide lines, some are repetition and some are even contradictions. Hence general transfer norms are to be revised and a unique guide line is to be issued, by incorporating the above suggestions so as to rule out the concerns and litigations, in future.

We request your good self to kindly intervene in this matter to stop further issuance of transfer orders/ internal re-arrangements, within the circle / offices, before General Transfer 2016 and do the needful for the smooth issuance of General Transfer 2016, by incorporating the above suggestions in the prevailing guidelines.

Acc:Annexure

Yours faithfully,


GENERAL SECRETARY

Copy to:

The Deputy Chief Engineer HRM-1, with full powers of the CE (HRM)



Annexure

General suggestions for arriving at seniority - Transfer out

District wise final seniority of an officer shall be assigned by means of the following methodology so that the benefit of working in generation/outstation service etc. accrue to an employee can also be considered.

✓ Parameters to be considered for assigning district wise seniority

parameters	Weightage
Total service (T)	
Total out station service (X)	25%
Generation /Isolated service (G)	35%
Total outstation service >250km (O) (>9 months is taken as one year)	40%
No. of months out station service in the previous two years (<6 months will be taken as 1)(P)	
Multiplication factor(F)	1 for male officer & 1.1 for female officer
Total seniority weightage (SW) (higher the weightage lower the seniority)	Standard deviation (SW)= $(X*0.25+G*0.35+O*0.4+1/T)*100*F*P$

Illustration for fixing General Seniority in a district (except generation), to be considered for transfer out

Incumbent	Male/ Female	multiplica tion factor (1 for male and 1.1 for female (F)	Total service in years (>9 months is taken as one year (T)	out station service -in years 25% (X)	Generati on service in years 35% (G)	Out station service in years >250k m 40% (O)	No. of months out station service in the previous two years(<6 months will betaken as 1) (P)	Total weighta ge (SW)	seniority list based on SW	Seniority list
A	male	1	14	5	5	5	1	507.14	5.88	G
B	female	1.1	14	5	5	5	1	557.86	6.47	H
C	male	1	14	8	1.5	1	1	299.64	92.14	E
D	female	1.1	14	8	1.5	1	1	329.61	299.64	C
E	male	1	14	2	1	0	1	92.14	311.25	M
F	female	1.1	14	2	1	0	24	2432.5	329.61	D
G	male	1	17	0	0	0	1	5.88	342.38	N
H	female	1.1	17	0	0	0	1	6.47	396.25	K
I	male	1	16	15	2	8	1	771.25	507.14	A
J	female	1.1	16	15	2	8	1	848.38	557.86	B
K	male	1	16	0	2	8	1	396.25	771.25	I
L	female	1.1	16	1	2	8	6	2780.2	795.00	O
M	male	1	16	1	0	7	1	311.25	848.38	J
N	female	1.1	16	1	0	7	1	342.38	874.50	P
O	male	1	16	1	1	0	12	795.00	2432.5	F
P	female	1.1	16	1	1	0	12	874.50	2780.2	L

In the above example the common seniority position will be **GHECMDNKABIOJPFL** with **G** (having lowest weightage) being senior most and **L** (having highest weightage) the junior most.

Procedure adopted for the above calculation

- District wise general seniority list should invariably be prepared and published in the KSEB website for all the Engineers & officers for all the districts (except generation area), as per the prevailing norms and apply the above table for finalizing the seniority in a District.
- Tabulate the service history as shown above
- Total seniority weightage is arrived by applying the four stage weightage as shown above, $SW = (X*0.25+G*0.35+O*0.4+1/T)*100*F*P$
- Final seniority list is prepared by taking the total weightage in ascending order, in such a way that the higher the **SW**, lower the seniority.



- If the total weightage is the same for more than one incumbent, preference should be given to ladies and the seniority among them may be assigned by considering their service history in generation, outstation >250km and out station service in order of preference respectively.
- If an officer is on working arrangement for some reason, the district in which place of working arrangement is situated is to be considered for arriving at the seniority.

Generation / Project area

Officers working in the generation area may be assigned seniority on FIRST IN FIRST OUT (FIFO) basis with all other conditions in the B.O cited remaining the same. It is to be ensured that the condition of compulsory generation service for electrical engineers, as stipulated in the present guidelines, is enforced strictly. Similarly, in the case Assistant Executive Engineer having no generation experience is due for promotion as Executive Engineer within next two years, then the same may be clearly stated in the nomination furnished to the Secretary and the incumbent may be promoted and posted in generation.

Since the time available for the introduction of the online transfer 2016 is short, it is suggested that General transfer 2016 may be carried out by the manual method using district level seniority calculator.


GENERAL SECRETARY.



BOARD ORDERS

KERALA STATE ELECTRICITY BOARD LIMITED

(Incorporated under the Indian Companies Act, 1956)

Registered Office: Vidyuthi Bhavanam, Pattom, Thiruvananthapuram - 695004

ABSTRACT

Annual Plan for the year 2016-17 - Approved - Orders issued

Corporate Office (Planning)

B.O. (FTD) No. 133/2016 (CP/Plg.1/AP/2016-17), Tvpm dated 16.01.2016

Read: 1. B.O. (FTD) No. 2606/2015 (CP/Plg.1/AP/2016-17) dated 16.10.2015
2. Note No. CP/Plg.1/AP/2016-17/ dated 21.12.2015 of Director (CP&SCM)

ORDER

As per order read as 1st paper above, Board has approved an outlay of ₹ 1380 Crore for the capital expenditure for the year 2016-17. Out of the total outlay, an amount of ₹ 390 Crore is earmarked for Generation, ₹ 260 Crore for Transmission and system operation works and ₹ 705 Crore for Distribution works.

In order to firm up the physical targets of works and to prepare the material procurement plan, details of capital and maintenance works proposed to be executed during 2016-17 were collected from the field offices. The Distribution plan is prepared at the Section offices using the planning module of SCM software, which is reviewed and vetted at the Division and Circle offices and finalised by the respective Chief Engineers.

On consolidating the proposals, it was noted that the targets for some of the proposed works are too high, especially those of HT & LT line extension works using ABC conductors, transformer installation and new service connections. Also, the targets proposed for certain works under DDUGJY and IPDS schemes were found to be very less, whereas the targets under normal scheme using own fund are very high. The Corporate Planning wing, in consultation with the office of Director (Distribution & Safety), revised the targets of those works such that the higher targets are brought down to realistic quantities and by moving certain works from normal category to DDUGJY and IPDS schemes.

Even though the total estimated amount for the revised quantum of Distribution capital works comes to ₹ 846.17 Crore, it is decided to retain the original outlay of ₹ 705 Crore approved by the Board. However, the outlay provided for normal / estimated cost / other funded works is increased to ₹ 300 Crore from ₹ 180 Crore while the amount earmarked for RAPDRP Part-B is reduced to ₹ 80 Crore. The revised scheme wise outlay for 2016-17 is attached as **Annexure-1**.

Abstract of the final targets of capital works in Distribution proposed to be implemented during 2016-17 is given in the Table below and the detailed list of works including Circle wise targets is attached as **Annexure-2**.

No.	Description	Qty
1	Service Connection (Nos.)	400000
2	Distribution Transformers (Nos.)	3300
3	11 kV Line Extension (km)	3050
4	LT Line Extension (km)	3500
5	Single phase to Three phase Conversion (km)	2900
6	LT Re-conductoring (km)	10000
7	HT Re-conductoring (km)	1250
8	Meter Replacement (Nos.)	1416000



Separate maintenance plan for Distribution infrastructure is prepared as part of the planning exercise. Total estimated amount for Distribution maintenance works proposed to be implemented during 2016-17 is ₹ 183.96 Crore. Details of the works is attached as **Annexure-3**.

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 were also considered while preparing the annual plan targets. Sufficient provision is given to all ongoing works, projects scheduled for completion during 2016-17 and other works for which AS is issued and land is acquired. Token provision is given for other works for which land acquisition is pending or AS is not issued. Total outlay for capital works of Transmission wing for the year 2016-17 is ₹ 260 Crore, which include ₹ 250 Crore for transmission works and ₹ 10 Crore for system operation works. The list of substations and lines targeted for completion during 2016-17 is attached as **Annexure-4**, abstract of which is given in Table below. Detailed list of transmission capital works for the year 2016-17 is attached as **Annexure-5**.

Substations		
1	220 kV substations	2 Nos.
2	110 kV substations	5 Nos.
3	66 kV substations	2 Nos.
4	33 kV substations	9 Nos.
Total		18 Nos.
Lines		
1	220 kV lines	99.6 ckt. km
2	110 kV lines	161.4 ckt. km
3	66 kV lines	1.2 ckt. km
4	33 kV lines	104.8 ckt. km
Total		367 ckt. km

Separate maintenance plan for transmission assets is prepared as part of the planning exercise, the details of which is attached as **Annexure-6**. Total provision for transmission maintenance works for the year 2016-17 is ₹ 71.56 Crore.

Board has already approved an outlay of ₹ 390 Crore for the capital works proposed in generation wing during 2016-17. Abstract of the generation plan is given in Table below:

Sl. No.	Scheme / Work	Amount (₹ Crore)
1	Hydel projects (a) Ongoing Schemes (b) New Schemes (c) Existing Schemes	147.00 27.00 18.80
2	Thermal projects	57.20
3	Renovation & Modernization of Hydro Stations	16.40
4	Survey, Investigation & Environmental Studies	1.00



5	Revamping of Seismic Network	0.10
6	Dam safety studies / works	0.50
7	Dam Rehabilitation and Improvement Project	30.00
8	Administrative complexes and other buildings	2.00
9	Mechanical fabrication works	40.00
10	Solar / Wind power projects	50.00
TOTAL		390.00

The following generation projects are proposed to be commissioned during the year 2016-17.

No.	Project	Capacity (MW)
	Kakkayam SHP	3
	Perumthenaruvi SHP	6
	Gas conversion of 2 units of BDPP	39.86
	Kasargode solar park (1st phase)	50
	Solar PV projects at various other locations	10
	Total	98.86

A provision of ₹ 25 Crore is made in the Annual Plan 2016-17 for the following works.

Item	Amount (Crore)
Institutional Development Program	3.00
Innovation fund	7.00
ESCOT	2.00
IT Enabled Services	13.00
Total	25.00

The total plan outlay for generation, transmission and distribution sectors for the year 2016-17 is summarized below:

Generation	₹ 390 Crore
Transmission	₹ 260 Crore
Distribution	₹ 705 Crore
Other Works	₹ 25 Crore
Total	₹ 1380 Crore

Having considered the plan proposals for the year 2016-17 submitted to the Board vide note read as 2nd paper above, the Full Time Directors of the Board have decided to:

1. approve the Annual Plan Proposals for the year 2016-17 as detailed in Annexures 1 to 6.
2. authorise the office of Director (Corporate Planning & SCM) to prepare the procurement plan for 2016-17 based on the material requirement for capital and maintenance works of Distribution and Transmission wings, in consultation with the offices of Director (Distribution & Safety) and Director (Transmission & System Operation).

Orders are issued accordingly.

By order of the Full Time Directors,
Sd/-
R. Rajasekharan Nair
Secretary (Administration)



KERALA STATE ELECTRICITY BOARD LIMITED

Incorporated under the Indian Companies Act, 1956) CIN:U40100KL2011SGC027424

Reg. Office: Vidyuthi Bhavanam, Pattom, Thiruvananthapuram - 695 004 Website: www.kseb.in

Phone: +91 471 2514685, 2514331, Fax: 0471 2447228

E-mail:mdksebkseb@ksebnnet.com

Abstract

Formation of New Electrical Sections & Sub Engineer Office - Sanctioned - Orders issued.

CORPORATE OFFICE (SBU-D)

BO (DB) No. 594/2016 (D(D&S)/D6/AE2/New Sections/2016) Dated, Thiruvananthapuram, 24.02.2016

- Read:-
1. Note No D(D&S)/D6/AE2/27 New Sections/2016 dated 11.02.2016 of the Chairman & Managing Director
 2. Additional Note No D(D&S)/D6/AE2/New Sections/2016 dated 15.02.2016 of the Chairman & Managing Director
 3. Proceedings of the meeting of the Board of Directors of Kerala State Electricity Board Ltd held on 15.2.2016. (Agenda Item No. 40-02/2016)

ORDER

Several requests and proposals have been received from the elected representatives, general public and various field officers for bifurcating the existing Electrical Sections or to create a new section after extracting certain areas / consumers from some of the adjoining Electrical Sections. After analyzing the details, the Board of Directors, in the meeting held on 15.2.2016, resolved to accord sanction for the following:

- A. to form the following 30 new Electrical Sections by bifurcating the existing section or by extracting consumers/area from adjoining Electrical Section (details provided in Annexure):
- 1 Electrical Section, **Kachani** under Electrical Division, Thiruvananthapuram after extracting area / consumers from Electrical Sections- Vattiyookavu/Peroorkada.
 - 2 Electrical Section, **Pappanamcode** under Electrical Division, Thiruvananthapuram bifurcating Electrical Section, Poojappura.
 - 3 Electrical Section, **Puzhikunnu** (by upgrading the existing Sub Engineer office) under Electrical Division, Neyyattinkara after extracting area / consumers from Electrical Sections - Udiyankulangara, Uchakkada and Poovar.
 - 4 Electrical Section, **Ranni Perunad** under Electrical Division, Pathanamthitta after extracting area / consumers from Electrical Sections - Vadasserikara and Kakkad.
 - 5 Electrical Section, **Vallikunnam** under Electrical Division, Mavelikkara after extracting area / consumers from Electrical Sections - Krishnapuram, Charummood and Kattanam.
 - 6 Electrical Section, **Venmoni** under Electrical Division, Chengannur after extracting area / consumers from Electrical Sections - Kollakadavu, Mulakuzha and Kulanada.
 - 7 Electrical Section, **Meenadom** under Electrical Division, Pallom bifurcating Electrical Section, Puthuppally.
 - 8 Electrical Section, **Kooroppada** under Electrical Division, Ponkunnam after extracting area/consumers from Electrical Sections - Pampady, Pallickathode and Ayarkunnam.



- 9 Electrical Section, **Mulanthuruthy** under Electrical Division, Trippunithura after extracting area / consumers from Electrical Sections - Chottanikara (existing Electrical Section Mulanthururthy, which is having headquarters in Amballoor Panchayath to be renamed as Electrical Section, Amballoor).
- 10 Electrical Section, **Edakochi** under Electrical Division, Mattancheri after extracting area / consumers from Electrical Sections - Palluruthy and Thoppumbady.
- 11 Electrical Section, **Edathala** under Electrical Division, Perumbavoor after extracting area / consumers from Electrical Sections - Kizhakkambalam and Aluva (Town).
- 12 Electrical Section, **Nellikuzhy** under Electrical Division, Moovattupuzha after extracting area / consumers from Electrical Sections - Kothamangalam I and Velloorkunnam.
- 13 Electrical Section, **Manjalloor** (up grading existing Sub Engineer office at Manjalloor-Vazhakulam) under Electrical Division, Moovattupuzha after extracting area consumers from Electrical Sections - Kalloorkad and Moovattupuzha I.
- 14 Electrical Section, **Udumbanchola** under Electrical Division, Kattappana bifurcating Electrical Section, Nedumkandam.
- 15 Electrical Section, **Alakode - Thodupuzha** under Electrical Division, Thodupuzha after extracting area / consumers from Electrical Sections - Thodupuzha-II and Moolamattom.
- 16 Electrical Section, **Walayar** under Electrical Division, Palakkad (ESD Kanjikode) after extracting area / consumers from Electrical Sections - Kanjikode and Velanthavalam
- 17 Electrical Section, **Kayaradi** under Electrical Division, Alathur bifurcating Electrical Section, Nenmara.
- 18 Electrical Section, **Lakkidi Koottupatha** under Electrical Division, Shornur after extracting area / consumers from Electrical Sections - Pathirippala and Ottapalam.
- 19 Electrical Section, **Kumbidi** under Electrical Division, Pattambi after extracting area / consumers from Electrical Sections - Padinjarangadi and Thrithala.
- 20 Electrical Section, **Vilayur** under Electrical Division, Pattambi after extracting area / consumers from Electrical Sections - Koppam and Pulamanthole.
- 21 Electrical Section, **Mampad** under Electrical Division, Wandoor bifurcating Electrical Section, Edavanna.
- 22 Electrical Section, **Puzhakkattiri** under Electrical Division, Perinthalmanna after extracting area/consumers from Electrical Sections - Makkaraparampa and Kolathur.
- 23 Electrical Section, **Mundakkulam** under Electrical Division, Kondotty after extracting area/consumers from Electrical Sections - Edavannapara, Pulikkal, Kondotty, Kizhissery.
- 24 Electrical Section, **Tuvvur** under Electrical Division, Wandoor after extracting area / consumers from Electrical Sections - Pandikkad, Kalikavu, Karuvarakundu.
- 25 Electrical Section, **Indianoor** under Electrical Division, Tirurangadi bifurcating Electrical Section, Kottakkal.
- 26 Electrical Section, **Korom** under Electrical Division, Mananthavady after extracting area / consumers from Electrical Sections - Mananthavady, Thavinhal and Vellamunda.



- 27 Electrical Section, **Peringathur** under Electrical Division, Thalassery bifurcating Electrical Section, Chokli.
- 28 Electrical Section, **Cherupuzha** under Electrical Division, Payyannur bifurcating Electrical Section, Padiyottuchal.
- 29 Electrical Section, **Vallithode** under Electrical Division, Iritty after extracting area / consumers from Electrical Sections - Iritty, Edoor and Ulikkal.
- 30 Electrical Section, **Seethangoli** under Electrical Division, Kasargode after extracting area / consumers from Electrical Sections - Badiadka, Nellikunnu, Kumbala.
- B. in principle sanction for bifurcating Electrical Section, Thiruvambadi and also to inform Hon'ble High Court about the decision to bifurcate Electrical section, Thiruvambadi and forming new section with Head Quarters at Koombara.
- C. to rename the existing Electrical Section, Mulanthururthy, which is having headquarters in Amballoor Panchayath as Electrical Section, Amballoor.
- D. to merge the existing Sub Engineer Offices, Overseer Offices or other outstation centers in the locality of newly formed Sections with the respective new Electrical Sections formed as above.
- E. to form a Sub Engineer Office at **Kottoor** under Electrical Section, Aryanad, Thiruvananthapuram District.

The Board of Directors further resolved:

1. that the Deputy Chief Engineer (HRM) having full powers of Chief Engineer is authorized to fill the vacancies in newly formed Electrical Sections through deployment , after observing the formalities.
2. that the Deputy Chief Engineers of Electrical Circles is authorized to hire vehicle for use in the newly formed Sections as per the prevailing norms and to re-fix the monthly ceiling for the hired vehicles in the parent sections considering the prevailing norms.
3. to entrust Deputy Chief Engineers of Electrical Circles to explore the possibility of obtaining suitable building free of rent or minimum 10 cents of land free of cost for constructing the building to accommodate the new office and to make alternate arrangements till the above materialize by requesting the authorities of local bodies in the respective area to provide rent free accommodation for the newly formed Electrical Sections. The new sections be made functional as and when land is made available as above or rent free accommodation is provided
4. to provide one BSNL landline phone, two CUG phones (one for AE and the other as FCT), 2 RUG phones to each of the newly formed sections as per the existing rules.
5. to provide the required number of computer and peripherals for use of the proposed offices.

Orders are issued accordingly.
By Order of the Board of Directors

Sd/-
R. Rajasekharan Nair
Secretary (Administration)



Family Get together at Green Valley Adoor conducted by Pathanamthitta & Alapuzha unit.



Family Get together at Ponnumthuruthu island conducted by Trivandrum Unit



Technical tour to Kolar HVDC Station Conducted by Muvattupuzha unit.

KSEB ENGINEERS' ASSOCIATION

Price ₹ 10

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 Tvpm. RMS
Date of Publication 25-02-2016



State level seminar series inaugurated by Sri.N.S. Pillai, IA&AS, Director (Finance), KSEBL



First Prize

Arun Babu & Anjali S George
From Kozhikode



Second Prize

Mohammed Mohzin & Sheetal Sharma
From Kannur



Third Prize

Sonu J.S. & Swathy S Kumar
From Trivandrum



Edited, Printed & Published by P. Murali, Chief Editor, Hydrel Bullet for and on behalf of KSEB Engineers' Association, Panavila, Trivandrum -01, Ph : 2330696, email:hydrelbulletin@gmail.com,web : ksebea.in at Bhagath Printers, Pattom,Trivandrum - 4 , Ph : 4017097, bhagathpattom@yahoo.com,bhagathprinters@gmail.com

For private circulation only