

# Hydel Bullet

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

Issue - B, Vol - 5, August 2017



## HERALDING A NEW ERA

KSEBL is moving towards the new online general transfer system for the transfer and posting of the 30,000 odd employees heralding a new era of transparency and equality in the system. For long, transfer and posting of the employees have been a murkier issue with adequate amount of political interference and series of revenge saga against the office bearers of various unions/ associations. Already the new system has been implemented for the transfer and posting of Sub engineers, meter readers and fair copy assistants. More is yet to come.





GB meeting held on 26.08.2017 at Thirur



Unit meeting conducted by Ernakulam unit



A debate on "Say No to Plastic Save the Earth" organised by Kasargode Unit



## KSEB Engineers' Association Office Bearers - 2017 - 18

### ASSOCIATION

#### President

Dr. E. Mohammed Shereef

#### Vice-Presidents

Er. B. Sreekumar

Er. N.T. Job

Er. Bipin Sankar Periyamana

Er. C.P. George

Er. Susan Joseph

#### General Secretary

Er. G. Shaj Kumar

#### Treasurer

Er. V. Vishnu Prabhu

#### Organising Secretaries

Er. V.S. Vivek (North)

Er. J.S. Raji (South)

#### Secretaries

Er. M. Muhammad Rafi (HQ)

Er.B. Nishanth (South)

Er. K. Nagaraja Bhat (North)

### BENEVOLENT FUND

#### Chairman

Er. P. Jayakrishnan

#### Vice Chairman

Er. Sajeev K.

#### Secretary

Er. Krishnakumar M.

#### Treasurer

Er. Prasanna Kumar Y.V.

#### Joint Secretaries

Er. Varsha Mohan (South)

Er. Arun Kumar V.K. (North)

### EDITORIAL BOARD

#### Chief Editor

Er. P. Muraly

#### Associate Editor

Er. Sunil K. Nair

Er. Kunjinni P.S.

#### Ex. Officio Members

Er. G. Shaj Kumar

Er. M. Muhammad Rafi



# Hydel Bullet

(A Monthly Publication of the KSEB Engineers' Association)

Vol - 5

Issue -8

August 2017

## Contents

- Editorial
- Software can not be a HARD-WEAR  
*Er. Shine Sebastian*
- Report on Leadership  
Training Camp at Munnar
- അനുശോചനം
- ബാഷ്പാഞ്ജലി  
*Er. സി. വിജയകുമാർ*
- ജൈവ സംഗീതം (കവിത)  
*പ്രഭാപാൽരാജ്*
- ട്രാൻസ്ഗ്രിഡ് - കൊള്ളസംഘമാവരുത്  
*Er. എൻ.ടി. ജോബ്*
- ഓൺലൈൻ - ഓഫ്ലൈൻ  
*Er. എച്ച്. സുരേഷ്*
- ഫുളുളുടിച്ഛാൽ മാത്രം ബോധം കിട്ടുന്നവർ  
*ഗുരുജി*
- “ പ്ലാസ്റ്റിക്സിൽ നിന്നും ഭൂമിയെ  
സംരക്ഷിക്കുക ” *കാസർകോഡ് യൂണിറ്റ്*
- നിഴൽയുദ്ധം (കവിത)  
*Er. സുരേഷ്കുമാർ കണ്ണമത്ത്*
- Letters by Association
- Board Orders
- Letters to the Editor



It was Engineers' Association who proposed to KSEBL management to implement a complete online transfer system for transfer and posting of engineers way back in 2013 and the proposals were published in November 2013 in the Hydel Bullet. Even though it took 4 years for the management to realize the new transition, we are happy that finally these proposals are being implemented.

Lot of apprehensions is remaining in the transfer process as well in the finally approved Transfer guidelines. Issues of male-female ratio, flagged posts, deemed domicile, administrative protection, and medical protection require more consultations. The major issue being the determination of the posting strength at various offices which are quite arbitrarily determined by a committee without any consultation with higher officials. Even Employee Associations were not informed about the chosen places for posting strength nor was there any guidelines regarding the manner in which the places were chosen. Eventhough we have the IIM report and the study report of the honorable KSERC about the employee requirements at various places, these have not been taken into consideration for determining the posting strength. As a result of which, the transfer and posting of SubEngineers have taken a beating. Many sub engineers have been completely wiped out from the generating stations and no replacements have been put. Also many section offices has seen the phenomenon of all the subengineers being replaced before the festival season of Onam, which will create panic among the Assistant Engineers of the Electrical section offices.

On the issue of flagged posts, we have expressed our strong reservations during the Functional committee meetings of the Online General Transfer .The committee is yet to publish the minutes of some of the meetings held with the associations. We have also apprised the CMD about the unnecessary flagging of posts which are not at all required for engineers. Flagging clearly indicates the political aspirations of the officers association to retain important posts and control the daily activities of the organization which cannot be allowed under any circumstances. We have already informed the management that we will take legal course if the issue of flagged posts is not rectified.

The process of refining the guidelines to modify/include various considerations such as expertise in a field, gender ratio implementation, deemed domicile etc must go on and can be taken up subsequently. We also urge the management to implement necessary software practices, procedures and principles to prevent any manipulation of the database and logics which may undermine the sanctity of the process.

We hope that from next year onwards the system will be without mistakes. Engineers' Association would like to extent this process to the post of Executive Engineers and has already represented to the management for the same.

Altogether we welcome this change and we strongly believe that the issues cropped up during this process can be mutually settled if all the stakeholders come together and talk with each other. Lets all work together for the good future of our organization.





## Software can not be a HARD-WEAR

Lets understand that IT(Information technology) industry has evolved drastically since 1980 and we can see the level of happiness we share with each other using Whats app, FaceBook Google etc. There was a time where people used to go to bank for all kinda transactions and you can see queue everywhere starting from Temple,Hospital,Theater, Park etc. Now we are in a era where we can buy everything using your mobile app and people will bring everythings to your home. Thats the change be it any verticals like insurance, energy, automotive, banking, pharma or health. The companies have bagged profit, political parites started analysing each others + and - using analytics. The IT industry with Datwarehousing contributed a lot to the system interms of analytical skills.

On the other hand Android conquered the technology. People are so lazy that they want to express emotions in Smiley :) Thats the change!! A good software require good appearance from colour to blocks to enlighten the think tanks and so called Engineers and Managers of section offices.

KSEBL has also come up with many softwares to ease the work of its employees or to improve the utilisation of its human resources. We had Jyothi, Oruma, Orumanet and now we have GIS and MDAS. So I would like to share some of my experience which I had in IT industry and KSEBL.



*Er. Shine Sebastian*

### What is an Application ?

Every application has Frontend (GUI for the customer or user) and Back End services( normally used for retriving data for the GUI). The Technology like Java, Php, JSP , ASP or VB script is the front end technology and Oracle, SQL server, Postgress, Mainframe,AS400 are back end technology. Some of the banks and insurance companies are still using mainframe or Legacy System due to security issues.

If you dont have a good front end design (Appearance, Lay out, Color etc) then it can fail anytime. Look at the design of Google. Its A very simple design and nothing will harm you at all. When it was started you had to type a key and wait for a long time. Now There is Ajax and when you type something it will show whats in your mind.

There are many things we need to look at for an organisation( Vertical we normally call in IT -Here its Power industry or Energy sector).

1. Identify the users, be it your customers/employees/contractors/



regulators etc and provide all softwares to improve your services.( Front End)

2. Understand your business and its **relationship** with each of its stake holders. Create Reports to improve the business and strategies.(Back end)

Now you might have seen a tab in MDAS - Busniess intelligence or BI. This is nothing but some reports which shows some analytics.

Power Or energy sector has proven frame work for both designs and we have also come up with many frame work for each subject area.

### **Integral Part of IT**

Moreover I want to share with the people behind the IT. We shall Have Development team, Quality Assurance Team, Production Team and a dedicated testing Team. I dont know we have such a system here. When I asked some of my friends here, He said we hardly go through such process. All the three teams are equally important. They shall work independently.

To share an experience with SCM. I had an issue with one of the work. Thats the time we changed the Store pass logic. When I enquired why can't we see one of the FRN, the helping hand told me that wait for a minute. With in a second he fixed the issue and I could process. So see where we are updating the DB(Data base). Its in the production. Normally the process is Intiate RFC(Request for a change) for the defect, Develop the code- test it, Move to

QA( Test), move the code to production. Here everything happens in production. Many such experiences in SARAS. I would say its a very bad practise. Lets have all the Three wing so that our Systems wont show " Its MAINTENANCE time on a monday morning".

**Busniess Analyst**("Functional team in our terms")

In KSEBL for Orumanet AE , AEE,EE, DYCE and CE,CMD are the business analyst. They are the people who know about EA2003 and other rules regluations. They are the driving force of the business. The entire Orumanet is to support the Director Distribution and his subordinates. So lets understand the need of AE /SS/ SE and other stake holders while designing Orumanet or SCM. So the Team Business Analysts are equally important.

When there is any change in business it shall be reflected quickly so that we dont lose money and time. Take the case of GST roll out!! All business( Even a small tea shop) units came up with GST bill. Look at us, We are still asking each other how to do it. Thats how we are working.

### **Classification of Documents**

Now everything is in Electronic form. So we must know the level of security which we need to apply for each document. Every IT industry has this important classification because we deal with many clients and user information. So is the case with KSEBL. Lets classify the docs, tag it and secure it. Ask everyone to use WEBMAIL, Transact documents

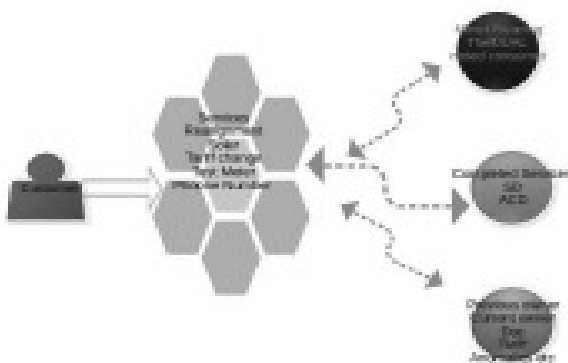


only through our own file transfer medium and not by YAHOO or GOOGLE.

**Lets take Orumanet** , There are couple of issues really need to change for this software.

1. The **front end**- Its not at all userfriendly with so many tabs. You have N number of searching options with no sense to it. To open a service request you have to open all the tabs available in the system. Instead we can have a front end with little bit of graphics. Its always good to present an application with good user interface to please the users. Here Orumanet is just like C program.

So here we go. Just my suggestion for a customer profile.



Similary All pending Jobs for each users shall be listed in a workflow from estimate approval to the meter arranging. Instead of this we are going to each tab. The tab shall be listed in front of the user and not the other way. Here an AE has to spend atleast 15 minutes to completed a process which can be done in a quick.( First go to consumer profile, then to applicant, see the status, go to estimate approval tab / priority/assigning/completion etc. This can be done if its shown in a graphical

representation using small tabs). This will make the process much easier and there will not be any delay in completing the process at any cost.

**Reports:** All reports are neither userfriendly nor useful to users. Take meter report, consumer report. We have a restricted window to have the filters. There is no custom report. What else to say all the reports are of no use. I cannot see the latest meter change report for IPDS, I can not take a DC RC report after doing filters on Highest defaulter, tariff wise etc. All we get is some fields with data. A data with some meaning is information. So kindly come up with some report which is useful for the organisation.

*For consumer indexing we had been asked to prepare one XLS with consumer data. I had spent many days to collect these details which a single Query can do. Still there are no option to get a complete list of active consumers from Orumanet.*

1) No reports are getting loaded in a **quick**. At least after 1 hour.. No.. there we are! Why our DB are so stuck , so slow?? Anyone thought? When I asked one of my friend why is it so? He said on monday morning everyone log in to the system. I think we need to go for query analysis. Its high time. Similar problems are experineced in SCM recently

## 2) Connection to DB failed

If we can not support 1Crore consumers and its officers in Orumanet then why having such a system. I told them to give at least one connection to

→



Cash counter/PRA at any cost. Still no use. One of the person said its becuase of SBM upload.

### 3. Business oriented report and Business Intelligence is need of the hour.

**Security:** Orumanet is kinda vulnarable software. It is one of the accounting software. There is no dedicated IP for Cash Collection counter other systems in Section office. If one receive our ID and passsword then it might be misused from any of our offices. Remember due to the complication of Orumanet the password of AE is with someone else. We shall be ashamed of having such a system. So please come up with IP based login for Orumanet for AE SS and Cashier after simplyfying Orumanet. Rest of the system can be made available for everyone. These systems can be logged in by AE SS or cashier with their password but role will be limited. Or we may have to consider OTP verification etc just like our Orumanet. The mobile app is having better safety than Orumanet in that sense.

Our people are keeping password as simple as 12345. So Its time to think about adding extra safety to our Orumanet at section level.

Simplify the tabs since it will consume a lot of our time. Please Come up with GUI with simplicity.

For better service, we can come up with a centralised document verification system at Division/Subdivision just like passport seva kenda. Refine the requests there itself and scan the docs and assign to Section office. This will definitely

change the phase of section office. Only BPL or previlleged people can avail the service from section office until the system is rolled out. Look at adhar card/passport registration. All BPL/previlleged people are also availing service from TCS people and eventually it will reach to concerned Govt department for verification. Highlights are

1. Digitilising Documents will make the office process faster and easy.
2. Easy to handle
3. Easy to store etc.

### SCM

SCM is need of the hour and the logic of 14 minutes time out made the system helpless for the AE of section office. We had been interrupted by consumers /our own employees while doing SCM. And without auto save or other options SCM will be hard candy. You can see n number of reports here also. I had requested for some changes to SCM and it had been implemented. Thanks to the Team. But the reports are quite helpless. No report on all works created from a particular date, report or log of stake holders under him, report of material request from section office wrt item/work/project like IPDS/ Deposit etc.

Utilisation of materials and its auto request when the system stock goes below 5% etc will definitely make sesction more dynamic.

**SCM saras Integraion** is another challenge that distribution AE has to testified. It seems we are doing a roll out





for the first time. Nobody know how it works except the developer/programmer. We all had to run behind system supervisors/admin/DA/other programmers for understand the system. It will generate a work order with out any amount:) How to verify the amount that we issued TS?? I Dont know whether Someone talked to its business unit and developed this program. AE has zero ( when compared to revised deligation) powers to sanction a TS and AS. No option for correcting a work order/TS/AS. Sometimes we may end up with giving the work order to new contractor as per the tender conditions/staus. These things are also not considered.

Anway its a big headache to distribution system. After integarion, Work of AE( With no DB SE) has multiplied where as others are enjoying the way we end our day at office.

### **File upload from CSV or XLS for Material Request**

Material Request/Issue is another thing which bothers distribution ae. It would be far bette if there is an option to upload XLS sheet with material request. This will ease the work of distribution AE for Sure.

### **DATA QUALITY MANAGEMENT**

It is a topic which we need to discuss. For EG: Orumanet is having consumers with no name, No address, It accept invalid documents or anything without qualified Data. We had been given dead line to collect information from NO Name Consumers. So DQM is very important. It can be implemented in various levels( Front End/ Back End etc). For Eg: we have consumers with 50 KW in single phase:) can you imagine

the quality of data that we own. So whats the change we need. Yes DQM will improve the significance of Data. *Just imagine a consumer with 100 connections in KSEBL apply for another at KSEBL in different section. Imagine the process we had to go through. Entering the details will take 15 minutes itself, where as the same could be done if we can link his details from other section in to Orumanet.*

Otherwise the same consumer will have different names/information due to spelling correction etc.

### **Datawarehousing and ERP**

When someone understand the power of DW and BI, we can not step back. Now we have many systems like Orumanet/SCM/GIS/MDAS/Energise/HRIS/MIS/SARAS etc. But is there any relationship between these? How we can track the changes happened to a particular consumer? When name changes to new owner is it possible to know his previous owner after 10 years? How to Link Arrears of consumers with his parent consumer?how to understand whether the new consumer has any arrear in old connections? Had he done any damages to KSEBL in previous years? Was he done any theft? So linking Customer Master or refining these details are also important.

**DATAWAREHOSUING** is nothing but a ware house of data with duplication/redundancy for future



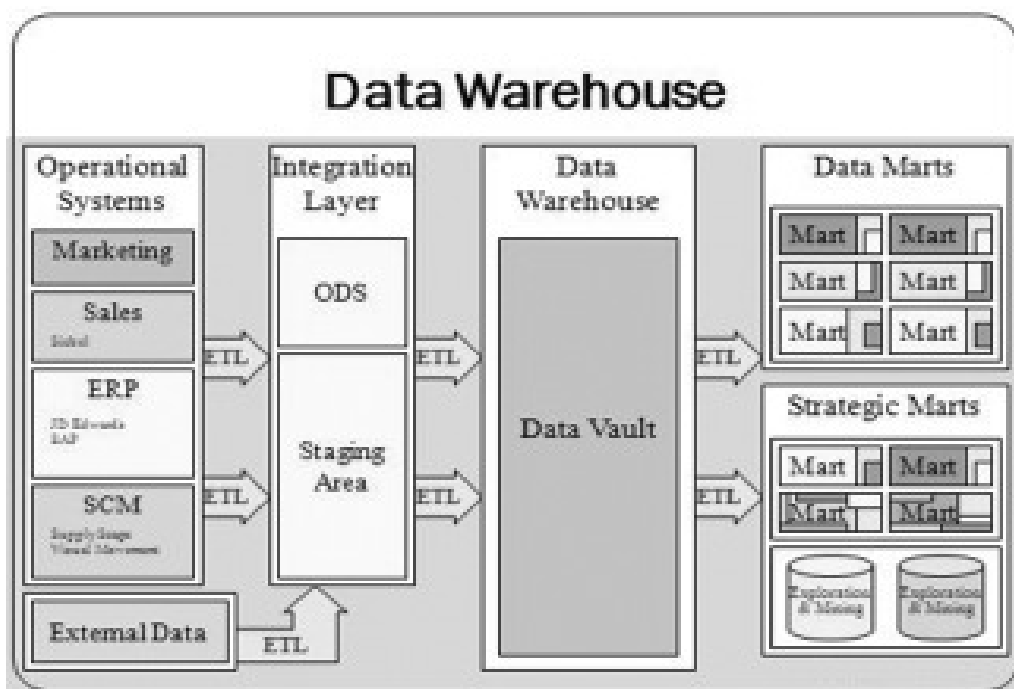
reference. You will be having FACTS(Bill DATE) and DIMENSIONS (Name,age,gender etc nothing but the quality) to run the system. OLTP and OLAP are the other terminologies which we will come across in this. For Eg: Mini statement of your bank account is an example of OLTP. Here the data is updated/inserted in milli seconds where as DW require some workflows to load data Afte doing all ETL(Extraction Transformation and Loading).

In technical words: a data warehouse (DW or DWH), also known as an enterprise data warehouse (EDW), is a system used for reporting and data analysis, and is considered a core component of business intelligence. Now Biggest DW are run by political parties.

*See the new initiative of Income tax department."As part of its vigour to track black money in country's economic channels, the I-T department is creating a new "warehouse" of business related intelligence and funds data which will empower the taxman to check multiple trends of expenses made by individuals and entities.*

*The Income Tax department, which already has databases to undertake a 360-degree profiling of a person based on PAN card information or debit or credit card usage, has named the new project – Data Warehousing and Business Intelligence (DWBI), which it plans to operationalise by 2017"*

All major companies are running DW. For Eg: SBI,SIB,LIC you name the company they have it. I worked previously in DW for CTS.





## Report on Leadership Training Camp at Munnar



**K**SEB Engineer's Association had organised a Leadership Training camp at Hotel Mount Misty, Munnar on 11.08.2017 and 12.08.2017 for the unit office bearers of the association. There was a good representation from all the 16 units of our

Association, with more than 35 participants attending the training camp.

The Meeting was inaugurated by Er. Mohammed Shereef, President of the association and it was presided by Er. Bipin

→

This is an overview of Data Warehousing. We are also having many of these systems. We can push operational data( SCM SARAS orumanet MDAS etc) in to Staging Area then push in to DW. The Datamarts are again small part of DW with some functional area like "Billing", " Materials" etc. Big Data is the new technology and we need to invest in this for better prospects of KSEBL.

I just shared some ideas which I learned from KSEBL. This is just to say

that we need to change the IT system to help everyone in the business, especially our employees. Don't ask them to do the same work again and again. For that we can automate the system.

PS: Please browse through the applications like SAP, Finacle, Peoplesoft etc and take the best from there!! At least compare our own system with RAPDRP application. They are better in appearance and easy to use.

❖



Shankar, Er.N.T.Job and Er.C.P.George, Vice Presidents of the association. The welcome address was given by Er. K. Radhakrishnakumar, Unit Chairman, Chithirapuram Unit. In his inaugural address, the President stressed on the relevance of such management trainings, since many of the existing leaders of KSEBL lacked the capacity to make decisions at the appropriate time. Er.N.T.Job introduced the faculty members of the training to the audience. After the inauguration ceremony, the sessions got started.

The two days training camp was divided into 9 sessions and the classes were led by Sri. Suresh Warriar and Sri. Manoj Govind, professional management trainers.

The first day of the training camp dealt with various aspects of leadership development in individuals, expanding the capacity of individuals to perform in leadership roles within organizations, facilitating the execution of an organisation's strategy through building alignment, winning minds and growing the capabilities of others. It dealt with self realisation of who I am, knowing the strengths and weaknesses of our character, and how to overcome these weaknesses through perseverance and hardwork. The participants were divided into various groups and several group activities were conducted to evolve leadership skills.

The second day of the programme dealt with communication skills especially the public speaking skills. All the participants got an opportunity to speak publicly before the audience. Sessions dealt with various types of communication, both verbal and non-verbal and various types of skills required for public speaking. The second day sessions were practical oriented with several type of group activities.

Meanwhile the Association CEC office bearers led various sessions on the issues faced by our organisation like the KSERC regulations, Safety Issues and online general transfer etc. There were discussions on how to rejuvenate the activities of the association and put a new direction to the association by involving more number of youngsters in the association activities.

The camp concluded by 4:30 pm on the second day after a brief valedictory function. The soothing climate of Munnar acted as a rejuvenation for the participants of the training camp. Most of the participants appreciated the Association for coming up with such excellent management trainings. The meeting congratulated Er.N.T.Job, Vice President for taking initiative to organise the Leadership training and the Chithirapuram Unit for providing exclusive and excellent dining and accommodation facilities for the participants.





# അനുജശാചനം



Er. വി. രാജൻ

റിട്ട. ഡെപ്യൂട്ടി ചീഫ് എഞ്ചിനീയർ ശ്രീ. വി. രാജൻ 2017 ആഗസ്റ്റ് 4 ന് അന്തരിച്ചു. കെ.എസ്.ഇ.ബി. എഞ്ചിനീയേഴ്സ് അസോസിയേഷൻ സജീവ പ്രവർത്തകനും പലതവണ കേന്ദ്രഭാരവാഹിയും ആയിരുന്നു.

1978 ൽ ഫസ്റ്റ് ഗ്രേഡ് ഓവർസിയറായി കല്ലാർകുട്ടിയിൽ ജോലിയിൽ പ്രവേശിച്ചു. 28 വർഷത്തെ സേവനത്തിനു ശേഷം 2006 ൽ എച്ച്.ആർ.എം. ഡെപ്യൂട്ടി ചീഫ് എൻജിനീയറായി വിരമിച്ചു.

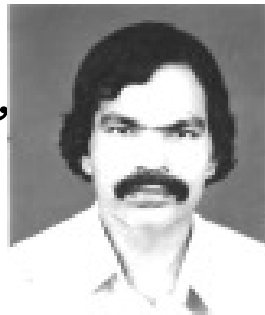
ലളിതവും മൃദുവായ പെരുമാറ്റവും മിതഭാഷണവും കൊണ്ട് എല്ലാവരോടും തുല്യബന്ധം അദ്ദേഹം പുലർത്തിയിരുന്നു. വിരമിച്ചശേഷം ബുള്ളറ്റിൽ തുടർച്ചയായി ലേഖനങ്ങൾ എഴുതിയിരുന്നു. വിലപ്പെട്ട സേവനങ്ങളാണ് അസോസിയേഷനുവേണ്ടി അദ്ദേഹം നൽകിയത്.

അദ്ദേഹത്തിന്റെ അകാല വിയോഗത്തിൽ അഗാധമായ ദുഃഖം രേഖപ്പെടുത്തുന്നു. അദ്ദേഹത്തിന്റെ കുടുംബത്തോട് അനുശോചനം അറിയിക്കുന്നു.





# ബാഷ്പാഞ്ജലി



Er. സി. വിജയ കുമാർ  
റിട്ട. ഡെപ്യൂട്ടി ചീഫ് എഞ്ചിനീയർ

രാജൻ ഇനി ദീപ്തമായ ഒരു ഓർമ്മ മാത്രം. തികച്ചും അപ്രതീക്ഷിതമായി മരണമെന്ന കോമാളി രാജനെ തട്ടിയെടുത്തപ്പോൾ നാമെല്ലാം നടുങ്ങിപ്പോയി. അത്രയും ആകസ്മികമായിരുന്നു രാജന്റെ മരണം.

“സൗമ്യത” ഒറ്റവാക്കിൽ പറഞ്ഞാൽ അതായിരുന്നു രാജൻ. ആത്മാർത്ഥതയും അന്തസ്സുറ്റ പെരുമാറ്റവും രാജന്റെ പ്രവർത്തികൾക്ക് മിഴിവ് നൽകി. ഏതു വേദിയിലും ക്ഷോഭിക്കാതെ ശാന്തതയോടെ കാര്യങ്ങളെ നേരിട്ടിരുന്ന വ്യക്തിയായിരുന്നു രാജൻ.

കാലിക പ്രശ്നങ്ങളെപ്പറ്റി ആധികാരികമായി എഴുതുവോഴും പറയുവോഴും ആ ഉൾക്കാഴ്ചയിൽ നിന്നു നമുക്ക് പുത്തനറിയുകൾ പകർന്നു കിട്ടുമായിരുന്നു. “ബുള്ളറ്റിൽ” ഇനി രാജന്റെ പുതിയ ലേഖനങ്ങൾ കാണുവാൻ സാധിക്കില്ലല്ലോ എന്നു വിചാരിക്കുമ്പോൾ മനസ്സിന്റെ കോണിൽ അറിയാതെ നൊമ്പരമുറി വരുന്നു. ഇടിച്ചു കയറി മുന്നിൽ നിൽക്കാനും, ആളുകളെ തള്ളിമാറ്റി മുന്നോട്ടു വരാനും ഒരിക്കലും രാജൻ ശ്രമിച്ചിരുന്നില്ല. ഏല്പിക്കുന്ന ജോലികൾ നിശ്ശബ്ദമായും ആർജവത്തോടും ചെയ്തുതീർക്കുകയായിരുന്നു രാജന്റെ ലക്ഷ്യം. സംഘടനാ പ്രവർത്തനത്തിൽ പിന്നിൽ നിന്നു നയിക്കുന്നവരാണ്ല്ലോ പലപ്പോഴും നേതാക്കളെക്കാൾ കരുത്തുറവർ!

ജൂലായ് മാസത്തിലെ പെൻഷൻകാരുടെ പ്രതിമാസ കൂട്ടായ്മയിൽ പങ്കെടുത്തപ്പോൾ

പോലും ഭിന്നാഭിപ്രായവും, വാദപ്രതിവാദവും മെല്ലാം പൊന്തിവന്നിരുന്നു. വേറിട്ട വീക്ഷണത്തിനടുമയായ രാജന്റെ കാഴ്ചപ്പാടുകളോട് വെറുതെ രസത്തിനുവേണ്ടിയെങ്കിലും പലപ്പോഴും എതിർപ്പു പ്രകടിപ്പിച്ചിട്ടുണ്ട്. അപ്പോഴെല്ലാം ഒരിക്കലും പിണങ്ങാതെ “ഞാനെല്ലാം മനസ്സിലാക്കുന്നു” എന്ന ഭാവമുള്ള ചെറു പുഞ്ചിരിയോടെ ഇരിക്കുന്ന രാജന്റെ രൂപം ഒരിക്കലും മനസ്സിൽ നിന്നുംമായില്ല.

ജനനം തൊട്ടു നമ്മോടൊപ്പമുള്ള മരണം ഒരുമുന്നറിയപ്പമില്ലാതെ കടന്നുവരുമ്പോൾ നാമെല്ലാം തളർന്നു പോകുന്നു. അനിവാര്യമാണെങ്കിലും വേർപാട് അപ്പോൾ വളരെ വേദനാജനകമാണ്.

വേണ്ടപ്പെട്ടവർക്കെല്ലാം വലിയ ആഘാതമേല്പിച്ച് രാജൻ ജീവിതത്തോട് വിടപറഞ്ഞപ്പോൾ ദുഃഖിക്കുന്ന ഒട്ടനവധിപേർക്കൊപ്പം ആ ദുഃഖം പങ്കിടുകയും രാജന്റെ ആത്മാവിന് നിത്യശാന്തി നേരുകയും ചെയ്യുന്നു.

രാജനെക്കുറിച്ചുള്ള ഒളിമങ്ങാത്ത ഓർമ്മകൾക്കുമുന്നിൽ നിറകണ്ണുകളോടെ ഈ ബാഷ്പാഞ്ജലി സമർപ്പിക്കുന്നു.





കവിത

## ജൈവ സംഗീതം

പ്രഭാപാൽരാജ്  
(D/o. Er. H. Palraj  
Deputy Chief Engineer (Rtd.)

കുറിഞ്ഞി മലരാണു ഞാൻ മലനിരകളിൽ പുഷ്പിണിയാകുന്നു ഞാൻ  
പന്തീരാണ്ടിലൊരിക്കൽ പുഷ്പിണിയായ് പുഷ്പിക്കുന്നു ഞാൻ  
നീലയാണെൻ മനം ഹരിതമാണെൻ നിറം  
മഴമേഘങ്ങൾ വാനിലുലാവുമ്പോൾ  
നീലപൂമെത്ത വിരിക്കുന്നു സ്വാഗതമായ്  
കർഷക നിരാശാത്മഹത്യകൾ കുടുംബാത്മഹത്യയിൽ നിലയ്ക്കുമ്പോൾ  
ഹൃദയം പൊട്ടിത്തകരുന്നു ഞാൻ മറ്റാരും മറിയാതെ  
ജൈവ നിയന്ത്രണവും ജൈവവളങ്ങളും  
വിഷ തന്മാത്രകൾക്കു മുന്നിൽ വീണടിയുമ്പോൾ  
ഒരു ശംഖുപുഷ്പമായ് പിറക്കുവാൻ മോഹം  
ക്ഷേത്രത്തിൻ പടിവാതിലിൽ ശംഖൊലി മുഴങ്ങുമ്പോൾ  
വീണു നമസ്കരിക്കുന്നു ഞാൻ ഒരുപുനർ ജന്മം തേടി  
വലംപുരി ശംഖിന്റെ ശ്രുതിയിൽ മയങ്ങുമ്പോൾ  
നിനയ്ക്കുന്നു ഞാൻ പരിതസ്ഥിതി സംരക്ഷണം  
നന്മയുണ്ടാകട്ടെ കർഷക തറവാടുകളിൽ  
നിറപുത്തിരി വളരട്ടെ നാമ്പുകളിൽ.





Er. എൻ.ടി. ജോസ്

## ട്രാൻസ്ഗ്രിഡ് -

## കൊള്ളസംഘമാവരുത്

ഏറെ കൊട്ടിഘോഷിച്ചും അതിലേറെ ദുരുഹതകളുമായി പൊട്ടി വീണ ട്രാൻസ്ഗ്രിഡ് എന്ന ബുഹദ് പദ്ധതി വിദ്യുച്ഛക്തി ബോർഡിനെ കുളംതോണ്ടുന്ന പരിപാടിയിലേക്കു പോകുവാനിടയാകാതിരിക്കാൻ എല്ലാവരും ജാഗരുകരാകേണ്ടിയിരിക്കുന്നു. കഴുത്തിനു കത്തിവെച്ച് കാര്യങ്ങൾ നേടുന്ന കൊള്ളക്കാ രേപ്പോലെയാണ് ഇതിനുവേണ്ടിയുള്ള ഓരോ പ്രവർത്തനവുമെന്നത് ദുരുഹത വളർത്തുന്നു.

പ്രസരണരംഗത്തു വളരെക്കാലം പ്രവർത്തിച്ചു പരിചയമുള്ളവർക്ക് ഈ പുതിയ സംരംഭത്തിന്റെ കോമാളിത്തങ്ങൾ കാണുമ്പോൾ പുറമെ കാണിക്കുന്നില്ലെങ്കിലും ഉള്ളാലെ ചിരിച്ചുകൊണ്ടിരിക്കുകയാണ്. സാധാരണ നാടൻ ചൊല്ലുപോലെ പത്തായത്തിനു മുകളിൽ കൊരണ്ടി (ചിരവ) വെച്ച് നാളികേരം ചിരവുന്നതുപോലെയെന്നതു പോലെയാണ് കാര്യങ്ങൾ, സാദാ തറയിൽ ഇരുന്ന് ചെയ്യാവുന്ന കാര്യങ്ങൾ പത്തായത്തിനുമുകളിൽ വെച്ചു ചെയ്യേണ്ട വല്ല കാര്യവുമുണ്ടോ. ഉദാഹരണത്തിന് സാധാരണ ടവറുകൾ വെയ്ക്കുവാൻ സൗകര്യങ്ങൾ ഉള്ള സ്ഥലങ്ങളിൽ മുന്നിരട്ടി കൂടുതൽ ചെലവു വരുന്ന മോണോപോളുകൾ സ്ഥാപിക്കേണ്ട വല്ല കാര്യവുമുണ്ടോ, ആർക്കൊക്കെയോ വേണ്ടി എസ്റ്റി

മേറ്റുകൾ തയ്യാറാക്കുന്ന ചിലർ, ടെണ്ടർ വിളിയും കഴിഞ്ഞ് ചെയ്യുമ്പോൾ എസ്റ്റിമേറ്റിൽ പറഞ്ഞതിനേക്കാൾ പത്തുശതമാനമോ ഇരുപതുശതമാനമോ പോകട്ടേയെന്നു വെയ്ക്കാം. മുന്നിരട്ടി കോൺക്രീറ്റ് ഫൗണ്ടേഷനുവേണ്ടി വരുമ്പോൾ, ചുക്കും ചുണ്ണാമ്പും അറിയാത്തവരാണ് എസ്റ്റിമേറ്റ് തയ്യാറാക്കിയതെന്ന് പറയേണ്ടി വരില്ലേ. അതുമൂലം ടെണ്ടർ ചെയ്ത് വർക്ക് ചെയ്ത് കഴിയുമ്പോൾ അമ്പതും അറുപതും ശതമാനമാണ് എസ്റ്റിമേറ്റിനേക്കാൾ കൂടുന്നത്. ഇത്രയും അധികം വരുന്ന തുകയ്ക്ക് അനുമതി നൽകണമെങ്കിൽ ഇപ്പോഴത്തെ ഡെലിഗേഷൻ വെച്ച് ദൈവം തമ്പുരാൻ തന്നെ വേണ്ടിവരും.

പതിനായിരം കോടി രൂപയുടെ ആകെ മൊത്തമുള്ള പ്രോജക്ട് പൂർത്തിയാവുമ്പോൾ എത്ര ഇരട്ടിതുക ബോർഡ് ചെലവാക്കേണ്ടി വരുമെന്ന കാര്യം പണിക്കരെ വിളിച്ച് ജ്യോത്സ്യം നോക്കിയാലേ പറയുവാൻ പറ്റുകയുള്ളൂ എന്ന് എല്ലാവർക്കും അറിയാം. പക്ഷെ ഈ ബോധമുണ്ടെങ്കിലും ആരും മിണ്ടുന്നില്ല.

പ്രസരണരംഗത്ത് ഇപ്പോൾ വിളിക്കുന്ന ടെണ്ടറുകളെല്ലാം എസ്റ്റിമേറ്റ് നിരക്കിനേക്കാൾ കൂടുതലാണെങ്കിൽ അനുമതി നൽകുന്നില്ലെന്ന്





അവസ്ഥ നിലനിൽക്കുമ്പോൾ ട്രാൻസ്ഗ്രിഡിനു കീഴിലുള്ള പ്രവർത്തനങ്ങൾക്ക് ഇരുപത്തഞ്ച് ശതമാനത്തിനു മുകളിലാണെങ്കിലും അനുമതികൾ നൽകുവാൻ ബോർഡ് തയ്യാറാവുന്നത് എന്തുകൊണ്ടാണെന്നു മനസ്സിലാക്കുന്നില്ല. രണ്ടു പ്രവർത്തനങ്ങൾക്കു ശേഷവും ലഭ്യമാകുന്ന ഔട്ട്പുട്ട് ഒന്നാണെങ്കിൽ ഈ വേർതിരിവ് എന്തുകൊണ്ടാണെന്നു ചിന്തിക്കുന്നത് നല്ലതായിരിക്കും.

ഈ പദ്ധതികൾ ഇപ്രകാരമാണ് മുന്നോട്ടു പോകുന്നതെങ്കിൽ മുപ്പതിനായിരം കോടി രൂപയെങ്കിലും ബോർഡ് മുതൽ മുടക്കിയാലേ, ഈ പദ്ധതി പൂർത്തിയാക്കുന്നതാണ് സത്യം. ഇത്രയും വായിക്കുമ്പോൾ ഞെട്ടലുളവാകുമെങ്കിലും യഥാർത്ഥ വസ്തുതകൾ വിശകലനം ചെയ്യേണ്ടത് അനിവാര്യമാണ്.

ഈ പദ്ധതികൾ തയ്യാറാക്കി ബോർഡിനു മുമ്പിൽ വരുമ്പോൾ ഒരേ ഒരാളുടെ കയ്യാപ്പമാത്രം ചാർത്തിയാണ് എത്തുന്നത് എന്നത് ഞെട്ടിക്കുന്നതാണ്. മറ്റാരും തന്നെ ഇതു കാണുന്നുമില്ല, കേൾക്കുന്നുമില്ല എന്നത്, ഇതിന്റെ വിശകലനങ്ങൾ ഒഴിവാക്കുന്നതിനുവേണ്ടി കരുതി കൂട്ടിയാണോയെന്നു സംശയിക്കുന്നതിൽ തെറ്റില്ല.

കുറച്ചുകാലം മുമ്പുവരെ പറഞ്ഞിരുന്നു, ട്രാൻസ്ഗ്രിഡ് പദ്ധതിയ്ക്കുവേണ്ടി തയ്യാറാക്കുന്ന എസ്റ്റിമേറ്റുകൾ, ഒരു ചീഫ് എഞ്ചിനീയറുടെ ആഫീസിൽ കൂടി കയറിയിറങ്ങുമ്പോൾ കുറെയധികം സമയം പാഴായിപോകുന്നു, അതുകൊണ്ട് ഡെപ്യൂട്ടി ചീഫ് എഞ്ചിനീയർക്കു തന്നെ ഫുൾചാർജ് കൊടുത്താൽ നന്നായി രുന്നുവെന്ന ഒരു നിർദ്ദേശം ബോർഡിൽ വരുകയും അതിനു അംഗീകാരം നൽകുകയും

ചെയ്തിട്ട് അധികം നാളായിട്ടില്ല. അതിനു ചുടാറും മുമ്പാണ് പുതിയ ചീഫ് എഞ്ചിനീയറുടെ തസ്തിക സൃഷ്ടിക്കുന്നതിനു വേണ്ടിയുള്ള നിർദ്ദേശം ബോർഡിനു മുമ്പിൽ എത്തിയിരിക്കുന്നത്.

ആദ്യം പറഞ്ഞ കാലതാമസം പുതിയ ചീഫ് എഞ്ചിനീയറുടെ ആഫീസു തുടങ്ങുമ്പോൾ ഇല്ലാതാവുന്നത് എങ്ങിനെയാണെന്ന് ഒന്നു പറഞ്ഞു തന്നാൽ മതി.

ജ്ഞാനപ്പാനയിലെ വരി പറഞ്ഞാൽ തോളിൽ മാറാപ്പുകയറുന്നതും മാളികപ്പുറത്തുകയറുന്നതും എല്ലാം അവിടുന്നല്ലെ അതൊന്നു മാറ്റിപറഞ്ഞാൽ ഡെപ്യൂട്ടി ചീഫ് എഞ്ചിനീയറാക്കുന്നതും ചീഫ് എഞ്ചിനീയറാക്കുന്നതുമെല്ലാം എന്നെ തന്നെ വേണം ഭഗവാനേ എന്നു പ്രാർത്ഥിക്കുമ്പോൾ ചെയ്തു കൊടുക്കുവാൻ ആളുകളുണ്ടാവുന്നത് അങ്ങരുടെ ഭാഗ്യം.

അല്ലെങ്കിൽ സ്വയം രാജാവായി അവരോധിക്കുവാൻ ഇത് എന്താ നാട്ടുരാജ്യങ്ങളുടെ സാമ്രാജ്യമോ ?

മറ്റാരും ഇതിനു മുകളിൽ വരരുതെന്ന നിശ്ചിതമായ ലക്ഷ്യത്തിൽ കരുക്കൾ നീക്കുമ്പോൾ, തലയ്ക്കുമുകളിൽ ആരെയും പ്രതിഷ്ഠിക്കുവാൻ ഈ കറക്കു കമ്പനി അനുവദിക്കില്ലെന്ന് കട്ടായം.

ബോർഡിനു മുമ്പിൽ ഒരു കടലാസ് എത്തുമ്പോൾ എല്ലാവരുടെയും ഒപ്പുകൾ ഉണ്ടാവണമെന്നു നിർബന്ധം പിടിക്കുന്ന ബോർഡ് ഇല്ലാത്ത ഒപ്പുകൾ കണ്ടില്ലെന്നു നടിച്ച് ഒരേ ഒരു ഒപ്പിന്റെ ബലത്തിൽ കാര്യങ്ങൾ അംഗീകരിക്കുമ്പോൾ ബോർഡ് ഒരു കാര്യം ചിന്തിക്കണം, ഇപ്പോഴുള്ള തലമുറയുടെയും വരും തലമുറയുടെയും അന്നത്തിനുള്ള വകയെടുത്ത്



ഇത്തരക്കാർക്ക് അമ്മാനമാടാൻ നൽകുന്നത് സാമ്പത്തിക അവലോകനം നടത്തി മാത്രമേ നടത്തുകയുള്ളൂവെന്ന്. പ്രതിവർഷം രണ്ടായിരം കോടി നഷ്ടവും ഓരോ ബജറ്റിലും പ്രസരണ രംഗത്തേയ്ക്കായി അഞ്ഞൂറുകോടി രൂപയും മാത്രം മാറ്റിവെയ്ക്കുന്ന വൈദ്യുതി ബോർഡ് വേണം മൂന്നു വർഷം കൊണ്ട് പതിനായിരം കോടി വേണ്ടിവരുന്ന പദ്ധതി നടപ്പിലാക്കുവാൻ. ഇതിനായി ബോർഡിനെ സഹായിക്കുവാൻ സർക്കാർ തയ്യാറാവുന്നത് നല്ല കാര്യമായി കാണാം.

പക്ഷെ എസ്കോ അക്കൗണ്ട് തുടങ്ങി ബോർഡിലെത്തുന്ന റവന്യൂ വരുമാനത്തിൽ നിന്നും കൃത്യമായ തുക സർക്കാരിലേയ്ക്കെടുക്കപ്പെടുമെന്ന സത്യം ഒരു മിഥ്യയല്ല.

പലിശയൊന്നും കണക്കുകൂട്ടുന്നില്ലെങ്കിൽ തന്നെ പത്തുവർഷം കൊണ്ട് തിരിച്ചടയ്ക്കണമെങ്കിൽ പ്രതിമാസം നൂറുകോടി രൂപയെങ്കിലും തിരിച്ചടയ്ക്കണം. പ്രതിവർഷം രണ്ടായിരം കോടി രൂപ നഷ്ടത്തിലെത്തി നില്ക്കുന്ന ബോർഡ് ആയിരം കോടി രൂപ ഈ പദ്ധതിയ്ക്കായി തിരിച്ചടയ്ക്കേണ്ടി വരുമ്പോൾ പെൻഷൻ ഫണ്ടിനെക്കുറിച്ചും ശമ്പളത്തെക്കുറിച്ചും നമ്മൾ മറക്കേണ്ട സാഹചര്യം പോലും വന്നു വീണേക്കാം. കെ.എസ്.ആർ.ടി.സി. യിൽ ഇപ്പോൾ കണ്ടുകൊണ്ടിരിക്കുന്ന നാടകങ്ങൾ നമ്മളും കഥാപാത്രങ്ങൾ ആയി അരങ്ങേറുന്ന കാഴ്ചകൾ വിദൂരമാവില്ല.

ട്രാൻസ്ഗ്രിഡിനു കീഴിൽ വരുന്ന പദ്ധതികൾക്കുവേണ്ടി തയ്യാറാക്കുന്ന എസ്റ്റിമേറ്റുകൾ പരിശോധിച്ചാൽ ഒരു കാര്യം മനസ്സിലാവും സാധാരണ പ്രസരണ രംഗത്തുണ്ടാക്കുന്ന എസ്റ്റിമേറ്റുകളേക്കാൾ വളരെ കൂടുതലായിരിക്കും ഇതിന്റെ അടങ്കൽ തുക എന്നത് ആശ്ചര്യമുണ്ടാക്കുന്നു. സാധാരണ ഒരു ടവർ

ലൈൻ സ്ഥാപിക്കുവാൻ കിലോ മീറ്ററിനു വേണ്ടി വരുന്നത് അമ്പതുലക്ഷമാണെങ്കിൽ ഒന്നരക്കോടിയെങ്കിലും ചെലവുചെയ്താലേ ട്രാൻസ്ഗ്രിഡാവുകയുള്ളൂ. അത്രയെങ്കിലും ചെലവുവന്നില്ലെങ്കിൽ എന്തൊന്നു ഗ്രിഡ്. സാധാരണ നിലയിലുള്ള ലൈനുകൾ ചെയ്തുവാൻ ഇപ്പോഴുള്ള സാധാരണക്കാർക്കു പറ്റുമെന്നുള്ളതുകൊണ്ട് പ്രസരണ രംഗത്തുള്ള പാവങ്ങളെയെല്ലാം ഒഴിവാക്കുവാൻ എല്ലാം സ്പെഷൽ ടൈപ്പ് നിർമ്മാണങ്ങളാണ്. ടവറും ലൈനും എല്ലാം തന്നെ ഇന്ത്യയിൽ തന്നെ അധികം എസ്റ്റാബ്ലിഷ് ചെയ്യാത്ത സാങ്കേതിക വിദ്യകളാണ് ഇവിടെ പ്രയോഗിക്കുന്നത് എന്നത് വിവരമുള്ളവരെല്ലാം ചിന്തിക്കണം. ഇന്ത്യയിൽ പ്രസരണ ലൈനുകളുടെ തലതൊട്ടപ്പൻമാരായ പവർ ഗ്രിഡ് പോലും പരീക്ഷിച്ചു നോക്കാത്ത സാങ്കേതിക വിദ്യകളാണ് ചെയ്തു നോക്കുന്നത്, അതുകൊണ്ടാണ് എസ്റ്റിമേറ്റ് തുകയും ശരിയ്ക്കു വരുന്ന ചെലവുകളും തമ്മിൽ വലിയ വ്യത്യാസങ്ങൾ വരുന്നത്. ഇതിനായി സ്പെഷ്യൽ കമ്പനികളെ ഇറക്കുമതി ചെയ്ത് വലിയ തുകയ്ക്ക് ടെണ്ടർ ചെയ്യുന്നുണ്ടെങ്കിലും വർക്ക് ചെയ്യുവാൻ ഉപയോഗിക്കുന്നത് നാടൻ കരാറുകാരും. ഇത്രയും എഴുതിയത് ട്രാൻസ്ഗ്രിഡ് എന്ന പദ്ധതി അട്ടിമറിക്കുന്നതിനല്ല.

മറിച്ച് സാങ്കേതികമായും സാമ്പത്തികമായും വിശകലനം ചെയ്തു മാത്രമേ ഇത്തരം പദ്ധതികൾ നടപ്പാക്കുവാൻ ശ്രമിക്കേണ്ടതുള്ളൂ എന്നു മാത്രം.

ഓരോ ദിവസവും കമ്പനികളോരോന്നും നമ്മളെ കൈവിട്ട് ഓപ്പൺ ആക്സസ് വഴി കറണ്ട് പുറമെ നിന്നു കൊണ്ടുവരുമ്പോൾ നമ്മൾ ചെലവഴിച്ച് സ്ഥാപിക്കുന്ന ഓരോ ലൈനും നമ്മുടെ റവന്യൂ വരുമാനം കുറയ്ക്കുന്നു





നന്നിനുള്ള മാർഗ്ഗമാവുകയും കമ്പനികൾ കൂടുതൽ കൂടുതലായി സംസ്ഥാനത്തിനു പുറത്തേയ്ക്കു പോകുവാൻ ട്രാൻസ്ഗ്രിഡ് കാരണമാകാതിരിക്കട്ടെ എന്നും പ്രാർത്ഥിക്കുന്നു.

പുതിയ സാങ്കേതിക വിദ്യകളോട് പുറംതിരിഞ്ഞു നിൽക്കണമെന്ന ഒരു അഭിപ്രായവുമില്ലെന്ന് വ്യക്തമാക്കിക്കൊണ്ടു പറയട്ടെ, ആവശ്യമുള്ളിടത്ത് ആവശ്യമായ സാങ്കേതിക വിദ്യ ഉപയോഗിക്കണമെന്നു മാത്രം. മോണോ പോൾ എന്ന സാങ്കേതിക വിദ്യ സ്ഥലക്കുറവുള്ള സ്ഥലങ്ങളിലും റോഡുവഴി വലിയ ക്രയിനുകൾ എത്തുവാൻ സാധ്യതയുള്ള സ്ഥലങ്ങളിലും ഉപയോഗിക്കുമ്പോൾ അതിനു പ്രസക്തിയുണ്ടാവും. അതുപോലെ തന്നെ പുതിയതായി ഉപയോഗിക്കുവാനുപയോഗിക്കുന്ന എച്ച്.ടി. എൻ.എസ്. കമ്പികളും. ഇത്തരം കമ്പികൾ ഉപയോഗിക്കുമ്പോൾ അത് ബന്ധിപ്പിക്കുന്ന സബ്സ്റ്റേഷനുകളിലുള്ള ഉപകരണങ്ങളും അത്രയും കറന്റ് വഹിക്കുവാൻ ശേഷിയുള്ളതാക്കി മാറ്റേണ്ടി വരുമെന്നുള്ള വിചാരങ്ങളോടുകൂടി വേണം പുതിയ കമ്പികൾ ഉപയോഗിക്കുവാൻ, പുതിയ സാങ്കേതികവിദ്യയായതുകൊണ്ട് എല്ലായിടത്തും ഇരിക്കട്ടെ എന്ന തരത്തിലുള്ള പ്രയോഗങ്ങൾ, കമ്പിയുണ്ടാക്കുന്ന കമ്പനികളെ സഹായിക്കുവാൻ മാത്രമേ ഉപകരിക്കുകയുള്ളൂ. ആവശ്യമുള്ള സ്ഥലങ്ങളിൽ ഉപയോഗിക്കുന്നതിൽ തെറ്റുമില്ല.

എന്നാൽ ഇത്തരം കമ്പികൾ ഉപയോഗിക്കുന്നതിനുവേണ്ടിയുള്ള ലോഡ് ഫ്ളോസ്റ്റഡി കൾ നടത്തി, അതിനു തക്കതായ റിസൽട്ട് ഉണ്ടാക്കുന്നതിൽ വലിയ കാര്യമൊന്നുമില്ല.

പതിനൊന്നു കെ.വി.യിൽ ഉണ്ടാക്കുന്ന ടെക്നിക്കൽ നഷ്ടം നൂറ്റി പത്തു കെ.വി.യിൽ ഉണ്ടാവുന്നതിനേക്കാൾ കുറവാണെന്നു

പ്രഖ്യാപിച്ച മിടുക്കന്മാരുടെ ടീമാണ്, നമുക്ക് ലോഡ് ഫ്ളോ സ്റ്റഡി നടത്തുവാനുള്ളത്. ഇതിനുവേണ്ടി, പ്രത്യേക പ്രോഗ്രാം തന്നെയാണ്, ലോഡ് ഫ്ളോ സ്റ്റഡിക്കുവേണ്ടി ഈ പ്രോഗ്രാം അഞ്ചെണ്ണം വലിയ വില കൊടുത്ത് ബോർഡ് വാങ്ങി വെച്ചിട്ടുമുണ്ട്, എന്നാൽ ബോർഡിൽ രണ്ടേ രണ്ടുപേർക്കുമാത്രമേ ഇതു കൊടുത്തിട്ടുള്ളൂ, ബാക്കി മൂന്നെണ്ണം ആരുടെയൊക്കെയോ കൈവശം ഭദ്രമായി ഇരിക്കുന്നുണ്ട്. പ്രസരണ രംഗത്ത് ജോലി ചെയ്യുന്ന ഒരാൾക്കും ഈ പ്രോഗ്രാം കൈമാറിയിട്ടില്ലെന്നതാണ് വിരോധാഭാസം.

ആർക്കെങ്കിലും ലോഡ് ഫ്ളോ സ്റ്റഡി നടത്തി കിട്ടണമെങ്കിൽ ഈ രണ്ടുപേരുടെ കാലുപിടിച്ചു പിന്നാലെ നടക്കണം, ഇവർ നൽകുന്ന റിസൾട്ടുകൾ പഠന വിഷയമാക്കേണ്ടത് അനിവാര്യമാണ്, രോഗി ഇച്ഛിച്ചതും വൈദ്യൻ കല്പിച്ചതും ഒന്നുതന്നെയെന്ന പോലെയാണ് റിസൾട്ടുകൾ ഉണ്ടാകുന്നത്. അത് പ്രോഗ്രാമിന്റെ കൃഷ്ണമാണോ, പ്രോഗ്രാം ചെയ്യുന്നവരെ പ്രോഗ്രാം ചെയ്യുന്നതുകൊണ്ടാണോയെന്നുമറിയില്ല.

പ്രസരണ രംഗത്ത് ഇപ്പോൾ ഉള്ളവരെ തന്നെ ഉപയോഗിച്ച് ഇത്രയും വലിയ പ്രോജക്ട് ചെയ്യുവാൻ ലക്ഷ്യമിടുമ്പോഴാണ് എന്തിനാണ് പുതിയ ഓഫീസുകൾ എന്ന ചോദ്യം ഉയരുന്നത്. ഇപ്പോഴുള്ള പ്രസരണ വിഭാഗം തന്നെ അതെല്ലാം നിർവ്വഹിക്കുമല്ലോ എന്നതാണ് ചോദ്യം.

ഏതു പദ്ധതി നടപ്പിലാക്കുന്നതും നാടിനും നാട്ടാർക്കും ഉപകാരപ്പെടണം; അല്ലാതെ മറ്റുള്ളവർക്കു കൊള്ളയടിക്കുവാനുള്ള പരിപാടിയായി മാറരുതെന്നുമാത്രം ആഗ്രഹിക്കുന്നു.





# ഓൺലൈൻ - ഓഫ്ലൈൻ

ഒരു ഗവൺമെന്റ് എന്തെങ്കിലും ഭരണപരിഷ്കാരം നടപ്പിലാക്കാൻ ശ്രമിക്കുന്നത് പ്രാഥമികമായി ജനതയുടെ ശ്രേയസ്സിന് വേണ്ടിയായിരിക്കും. ഇതിനോടൊപ്പം തന്നെ നല്ല പരിഷ്കാരം വിജയകരമായി നടപ്പിലായാൽ അതു നടപ്പിലാക്കുന്നവർ അംഗീകരിക്കപ്പെടുകയും ചെയ്യും. ജനാധിപത്യ സംവിധാനത്തിൽ ഗവൺമെന്റ് എന്നത് ഭൂരിപക്ഷം ജനപ്രതിനിധികൾ ഉള്ള രാഷ്ട്രീയപ്പാർട്ടി / കൂട്ടായ്മ ആകുമ്പോൾ ഭൂരിപക്ഷത്തിന്റെ അംഗീകാരം നേടിയ പരിഷ്കാരങ്ങളാണ് സ്വാഭാവികമായും നടപ്പിൽ വരുത്താൻ ശ്രമിക്കുക. നമ്മുടെ കൊച്ചുകേരളത്തിൽ ഇടതു വലതു മുന്നണികൾ മാറി മാറി ഭരിക്കുന്നതിനാൽ പ്രതിപക്ഷം എന്നും ഭരണപക്ഷത്തിന്റെ പരിഷ്കാരങ്ങളെ നന്മ - തിന്മ നോക്കാതെ എതിർക്കുകയും വിമർശിക്കുകയും ചെയ്യുന്നതാണ് കാണുന്നത്. വിമർശനങ്ങളും എതിർപ്പുകളും പ്രതിഷേധ പ്രകടനങ്ങളും നടത്തുന്ന പ്രതിപക്ഷ കൂട്ടായ്മകൾ നാടിന്റെ നന്മക്ക് വേണ്ടിയാണ് അതു ചെയ്യുന്നതെങ്കിൽ നല്ലത്. പ്രതിപക്ഷത്തിരിക്കുന്നവർ ഭരണത്തിലെത്തിയാൽ പ്രതിഷേധം രേഖപ്പെടുത്തിയ അതേ പരിഷ്കാരം തൊണ്ടതൊടാതെ വിഴുങ്ങുന്നവരെയും കാണാം. ഇനി പ്രതിപക്ഷമായിരിക്കുന്ന കാലത്ത് മുന്നോട്ട് വയ്ക്കുന്ന നൂതനമായ ആശയങ്ങൾ ഭരണപക്ഷത്തെത്തുമ്പോൾ പരണത്ത് വയ്ക്കുന്ന രാഷ്ട്രീയ കൂട്ടായ്മകളും നമുക്ക് സുപരിചിതമാണ്.

ഇവിടെ നമ്മുടെ സ്ഥാപനമായ കെ. എസ്.ഇ.ബി. ലിമിറ്റഡിലും ഇത്തരം ചില പ്രവണതകൾ ഉണ്ട്. കാര്യങ്ങൾ മുന്നോട്ട് കൊണ്ടുപോകാൻ വ്യക്തമായ ചട്ടങ്ങളും നിയമങ്ങളും നിലവിലുണ്ടെങ്കിലും പലപ്പോഴും സംഘടനാ രാഷ്ട്രീയ അതിപ്രസരം പലതിനും കൂച്ചുവി



Er. എച്ച്. സുരേഷ് AEE

ലങ്ങിടുന്നു. ഇതിന്റെ ഏറ്റവും പ്രകടമായ ഉദാഹരണമാണ് 2017 ലെ പൊതുസ്ഥലംമാറ്റം ഓൺലൈൻ ആക്കാനുള്ള സംരംഭം എങ്ങുമെത്താത്തത്.

ഓൺലൈൻ സ്ഥലമാറ്റം നടപ്പിലാക്കുന്നതിനു മുന്നോടിയായി സർവ്വ സംഘടനകളുടെ സാന്നിധ്യത്തിൽ ഗൈഡ്‌ലൈനുകൾ തീരുമാനിക്കുകയും ബോർഡുത്തരവ് ഇറങ്ങിയിട്ടുള്ളതുമാണ്. ഈ വ്യവസ്ഥകൾ പ്രകാരം ട്രാൻസ്ഫർ ഉത്തരവിറക്കാൻ എന്തിന് അമാന്തിക്കണം? ട്രാൻസ്ഫർ ഉത്തരവുകൾ വൈകുന്നത് മൂലം ഏറ്റവും ബുദ്ധിമുട്ടനുഭവിക്കുന്നത് ഫീൽഡ് ജീവനക്കാരും എഞ്ചിനീയർമാരുമാണ്.

ഏപ്രിൽ - മെയ് മാസങ്ങളിൽ ട്രാൻസ്ഫർ പ്രക്രിയ പൂർത്തിയാക്കണമെന്നതാണ് സംഘടനാ ഭേദമന്യെ എഞ്ചിനീയർമാരുടെ താല്പര്യം. എന്തെന്നാൽ വിവിധ മേഖലകളിലെ ജോലി സ്വഭാവം എഞ്ചിനീയർമാർക്ക് വ്യത്യസ്തമാണ്. കാലാവസ്ഥ പ്രതികൂലമാകുന്നതിനു മുമ്പ് പുതിയ സ്ഥലത്തെത്തി അവിടുത്തെ ജോലികളും മറ്റുമായി പരിചിതരാകാൻ എല്ലാ എഞ്ചിനീയർമാരും ആഗ്രഹിക്കുന്നു. ഇതുപോലെ തന്നെ നിശ്ചിത കാലയളവ് മറ്റൊരു സ്ഥലത്ത് ജോലി ചെയ്തു കഴിഞ്ഞാൽ സ്വന്തം സ്ഥലത്തേക്ക് തിരിച്ചു വരാൻ കാത്തിരിക്കുന്നവരും ഒട്ടേറെ.



70% എഞ്ചിനീയർമാർ സംഘടനയിലെ അംഗങ്ങളാണെന്ന് ഊറ്റം കൊള്ളുന്ന ഇപ്പോഴത്തെ ഭരണപക്ഷസംഘടന ഇനിയും എഞ്ചിനീയർമാരെ ഡ്രോഹിക്കുകയേയുള്ളൂ. ശമ്പള സ്കെയിൽ നിർണ്ണയത്തിൽ ഗുമസ്ത ഓഫീസർമാരോടൊപ്പം എഞ്ചിനീയർമാരായി സർവ്വീസിൽക്കയറി 2014 ഓടെ ഏ.ഇ.ഇ. മാരായവരിൽ 100 പേരെങ്കിലും ഇപ്പോഴും ഇരിക്കുന്നത് താല്ക്കാലികമായി അപ്ഗ്രേഡ് ചെയ്തപ്പട്ട തസ്തികയിൽ. മലബാർ മേഖലയിൽ തസ്തിക റഗുലറൈസ് ചെയ്യാൻ സ്ഥിര ഒഴിവുകളിലേക്ക് ഏ.ഇ.ഇ. മാരെ മാറ്റുന്ന നടപടി 2014 മുതൽ 2016 വരെ നടന്നു. എന്നാൽ 2016 ൽ കേരളത്തിൽ ഭരണം മാറിയപ്പോൾ സ്വാധീനം കൂടിയ ഓഫീസർ സംഘടന ഈ പ്രക്രിയ മാനവ വിഭവശേഷി കാര്യాలയത്തിൽ ഇടപെട്ടു മരവിപ്പിച്ചിരിക്കുകയാണ്. താല്ക്കാലികമായി ഉയർത്തപ്പെട്ട തസ്തികകളിലുള്ളവർ എല്ലാവരും സ്ഥിരം തസ്തികയിലെത്തിച്ചേരാതെ ഇനി ഏ.ഇ.ഇ. പ്രമോഷൻ നടക്കില്ല. താത്കാലിക തസ്തികകൾ സ്ഥിതി ചെയ്യുന്നത് ഭരണസിരാകേന്ദ്രങ്ങളിലാണ്. ഇവിടെയുള്ള ഭരണപക്ഷ സംഘടനയിലെ ചില പ്രമുഖരെ മാറ്റാതിരിക്കാനാണ് ഈ മരവിപ്പിക്കൽ പരിപാടി. താല്ക്കാലിക തസ്തികയിലെ ഏ.ഇ.ഇ. മാർക്ക് റഗുലറൈസ്ഡ് തസ്തികയിൽ മാറാത്തതിനോടൊപ്പം ഒരു ഇൻക്രിമെന്റ് നഷ്ടവും ഉണ്ടെന്ന് എത്ര എഞ്ചിനീയർമാർ തിരിച്ചറിയുന്നു? ഈ വിവരവും സംഘടനക്കാർ അംഗങ്ങളിൽ നിന്ന് മറച്ചുവെച്ചിരിക്കുകയാണ്.

റഗുലർ തസ്തികകൾ പലതിലും ഒഴിവുണ്ടായിട്ടും ഏ.ഇ.ഇ. തസ്തികകൾ അതേപടി നിലനിറുത്തുകയും എന്നാൽ എഞ്ചിനീയേഴ്സ് അസോസിയേഷനിൽ അംഗത്വമുള്ള ഏ.ഇ.ഇ.മാർ ഇരിക്കുന്ന ചില റഗുലർ പോസ്റ്റുകൾ HRIS ൽ കാണാതാക്കിയതിലും വലിയ ദുരുഹതയുണ്ട്. അപ്രത്യക്ഷമാക്കിയ പോസ്റ്റുകളിലേക്ക് അപേക്ഷിക്കാൻ സാധിക്കില്ല എന്നു

മാത്രമല്ല, അവിടെ നിലവിലുള്ളവർ വേറെ സ്ഥലം തേടുകയും ചെയ്യണം. അടുത്ത ഏ.ഇ.ഇ. - ഏ.ഇ.ഇ. പ്രമോഷൻ കാത്തിരിക്കുന്നവർക്കും ഇത് വലിയ തിരിച്ചടിയാണ്.

എന്തെന്നാൽ പ്രമോഷൻ ലഭിക്കാൻ സാധ്യതയുള്ള തസ്തികകളാണ് ഇല്ലാതാക്കിയിരിക്കുന്നത്. താത്കാലിക തസ്തികകൾ അതേപടി നിലനിറുത്തിയെങ്കിലും അവിടേക്ക് പ്രമോഷൻ ചട്ടപ്പടി നൽകാനാവില്ല. അത് കേരള ഗവൺമെന്റ് ഉത്തരവാണ്.

2002-ാം ആണ്ട് മുതൽ ഏ.ഇ.ഇ. മാരായി തുടരുന്നവർ ആർക്കും ഇന്നത്തെ ഭരണപക്ഷ സംഘടനയിൽ അംഗത്വമില്ലേ? പ്രിയരെ ഭരണപക്ഷ സംഘടന നിങ്ങളെ കബളിപ്പിക്കുകയാണ് ചെയ്യുന്നത് എന്ന് ഇനിയും തിരിച്ചറിയാത്തതെന്തെ? അതോ തിരിച്ചറിഞ്ഞിട്ടും നിസ്സംഗത പാലിക്കുകയാണോ? നിങ്ങൾ ഉൾപ്പെടുന്ന ഈ ഭരണപക്ഷ സംഘടനയിലെ ഒരു ക്രീമിലെയർ വിഭാഗത്തിനു മാത്രമാണ് അർഹതയ്ക്കപ്പുറം സൗകര്യങ്ങൾ ലഭിക്കുന്നത് എന്ന് തിരിച്ചറിയുന്നില്ലേ? മറ്റുള്ളവർക്ക് അർഹതയ്ക്ക് പോയിട്ട് സാമാന്യ നീതിക്ക് നിരക്കുന്ന ഇടപാടേങ്കിലും ഈ ഭരണപക്ഷ സംഘടനയിൽ നിന്ന് ലഭിക്കുന്നുണ്ടോ?

ഇനി ഓൺലൈൻ അല്ലാതെ ഇറക്കുവുന്ന ട്രാൻസ്ഫർ ഉത്തരവുകളെ പറ്റി പരിശോധിക്കാം. എക്സിക്യൂട്ടീവ് എഞ്ചിനീയർമാർ മുതൽ മുകളിലേക്കുള്ളവർക്കാണ് സാധാരണ ട്രാൻസ്ഫർ പ്രക്രിയ. ഇവിടെയും ചട്ടങ്ങളും നിയമങ്ങളും കാറ്റിൽ പറത്തി തങ്ങളുടെ സംഘടനാ ക്രീമിലേയ്ക്കുകാർക്കുവേണ്ടി പുതിയ സമവാക്യങ്ങൾ ഈ ഭരണപക്ഷ സംഘടനകൾ ഉണ്ടാക്കുകയും അത് നടപ്പിലാക്കാൻ മാനവ വിഭവശേഷി കാര്യాలയത്തിൽ സമ്മർദ്ദം ചെലുത്തുകയും ചെയ്യുന്നു. HRM ഓഫീസിൽ എങ്ങനെയും തുടരാൻ വേണ്ടി എന്തെങ്കിലും കൂട്ടുമിഴിവുകൾ വരാൻ ഏറെയും ഇതു ഫലത്തിൽ എഞ്ചിനീയർമാർക്ക് തിരിച്ചടിയാണ്. ട്രാൻസ്ഫർ ഉത്തര



## ഫുളുടിച്ച് അത് മാത്രം ബോധം കിട്ടുന്നവർ

ഗുരുജി

**വൈദ്യുതി** ബോർഡിൽ പുതിയ പുതിയ കീഴ്വഴക്കങ്ങൾ ഉണ്ടായിരിക്കാൻ തുടങ്ങിയിരിക്കുകയാണ്. ചിലർക്ക് ഫുളുടിച്ച് അത് മാത്രം ബോധം മൂണ്ടാകുകയുള്ളൂ; അല്ലെങ്കിൽ അവർക്കു ബോധം പോവും. ഇതുവരെ സിവിൽ വിഭാഗത്തിലായിരുന്നു ഇത്തരം കസർത്തുകൾ നടന്നിരുന്നത്, ഇപ്പോൾ ഒരു വർഷമായി ഇലക്ട്രിക്കൽ വിഭാഗത്തിലും നടമാടി തുടങ്ങി. സാധാരണ രീതിയിൽ പ്രമോഷൻ ആവാൻ യോഗ്യതയില്ലാത്തവരാണ് ഈ വളഞ്ഞവഴിയിലൂടെ പ്രമോഷൻ നേടി പലരുടെയും തലയ്ക്കുമുകളിൽ ഇരിക്കുന്നത്.

അസിസ്റ്റന്റ് എഞ്ചിനീയറെ പിടിച്ച് ഒരു ഉത്തരവിറക്കി ഡയറക്ടറാണെന്നു പ്രഖ്യാപിക്കുന്നതുപോലെയാണ് കാര്യങ്ങളുടെ പോക്ക്. അതും അടുത്തുതന്നെ കാണേണ്ടി വരുമെന്ന് സാരം. ഇഷ്ടം പോലെ ഡെപ്യൂട്ടി ചീഫ് എഞ്ചിനീയർമാർ കലയാണുപ്രായവും കഴിഞ്ഞ് പുറനിറഞ്ഞു നിൽക്കുമ്പോഴാണ് അതിനൊന്നും പ്രായമാവാത്ത ചില ഡെപ്യൂട്ടി ചീഫ് എഞ്ചിനീയർമാർ ചീഫ് എഞ്ചിനീയറുടെ ഫുൾ

പവർ അടിച്ചെടുത്ത് ചീഫ് എഞ്ചിനീയർമാരായി വിലസി നടക്കുന്നത്.

സാധാരണ രീതിയിൽ പ്രമോഷൻ കിട്ടി ചീഫ് എഞ്ചിനീയറാവാൻ ഇവർക്കൊന്നും ക്ഷമയില്ല. എത്രയും വേഗം ചീഫ് എഞ്ചിനീയറാവണം, എന്ന ഒരു ചിന്ത മാത്രമേ ഇത്തരക്കാർക്കുള്ളൂ. അതിന് എത്രയും വളഞ്ഞ വഴികൾ സ്വീകരിക്കുവാൻ യാതൊരു മടിയുമില്ല. എന്നിട്ടതിനെ വലിയ വീരവാദമായി അവതരിപ്പിക്കുന്നതിനും അത്തരം വ്യതിയാനം കാര്യങ്ങളെ കയ്യിട്ട് പ്രോത്സാഹിപ്പിക്കുവാൻ ഡയറക്ടർമാർക്കും മടിയില്ല. അങ്ങനെ വക്രബുദ്ധി കൊണ്ടു വാങ്ങികൂട്ടുന്ന പ്രമോഷനും വെച്ച് അവരേക്കാൾ സീനിയറായ ഡെപ്യൂട്ടി ചീഫ് എഞ്ചിനീയർമാരുടെ തലയ്ക്കുമീതെയിരുന്നു നിരങ്ങുകയാണ് ഇവരുടെ ഹോബി. ഇങ്ങിനെയുള്ളവർ വിളമ്പുന്ന ഗീർവാണങ്ങളും കേട്ട് കാര്യങ്ങൾ നടത്തുവാൻ ഡെപ്യൂട്ടി ചീഫ് എഞ്ചിനീയർമാർ പൊട്ടന്മാരും സംഘടനകളിലുള്ളവർ അന്ധന്മാരുമാണെന്നാണ് ഇവരുടെ യൊക്കെ വിചാരം.

വുകൾ അനന്തമായി വൈകിച്ച് മറ്റു സംഘടനകളിലെ അംഗങ്ങളെ ബുദ്ധിമുട്ടിലാക്കാൻ ശ്രമിക്കുമ്പോൾ ഭരണപക്ഷ സംഘടനയിലെ ട്രാൻസ്ഫറിന് അപേക്ഷിച്ചവരും കുടുങ്ങുമല്ലോ എന്നിവർ ആലോചിക്കുന്നില്ല.

2002 -ാം ആണ്ട് മുതൽ ഏ.ഇ.മാരായി തുടരുന്ന ഇപ്പോഴത്തെ ഭരണപക്ഷ സംഘടനയിലെ അംഗങ്ങൾ സംഘടനവിട്ടു പുറത്തുവരുന്നതാണ് ഈ നീതികേടിനുകൊടുക്കുന്ന തിരിച്ചടി. ശമ്പളസ്കെയിലിന്റെ കാര്യത്തിലും പ്രമോഷൻ കാര്യത്തിലും ഇപ്പോഴിതാ ട്രാൻസ്ഫർ വിഷയത്തിലും നിങ്ങളെയും വിഡ്ഢികളാക്കുന്ന ഈ സംഘടനയിൽ തുടരണോ ?

എ.ഇ.മാർക്ക് പ്രമോഷൻ ആകാത്തിട

ത്തോളം പി.എസ്.സി. ലിസ്റ്റിലുള്ള പുതിയവർക്ക് നിയമനം ലഭിക്കില്ല. അതേപോലെ തന്നെ 15 വർഷത്തിലേറെയായി സർവ്വീസിൽ കയറിയ അതേ തസ്തികയിൽ ഇപ്പോഴും തുടരുന്ന സബ് എഞ്ചിനീയർമാർക്കും ആദ്യത്തെ പ്രമോഷൻ നിഷേധിക്കപ്പെട്ടിരിക്കുകയാണ്. ഈ താത്കാലിക ഏ.ഇ.ഇ. തസ്തികകൾ ഏ.ഇ. തസ്തികകളാക്കി മാറ്റാത്തിടത്തോളം അങ്ങനെ ഓരോ സമയം ഒട്ടേറെപ്പേരുടെ വഴിമുടക്കുന്ന ഈ ഭരണപക്ഷ സംഘടനയിൽ തുടരണോയെന്ന് നിങ്ങൾ തീരുമാനിക്കുക.





ഇങ്ങിനെയുള്ളവർക്ക് നൽകുവാൻ പറ്റിയ പേർ പി.എൻ. ചീഫ് എഞ്ചിനീയർ എന്നാണ്. മലയാളികരിച്ചാൽ പ.നാ. മുഴുവൻ രൂപം ഉറപ്പിച്ചു കണ്ടുപിടിച്ചോളൂ.

ഇല്ലാത്ത തസ്തികകൾ ഉണ്ടാക്കിയെടുത്ത് ചീഫ് എഞ്ചിനീയറുടെ ഫുൾചാർജ്ജും വാങ്ങി ചിലർ നടക്കുമ്പോൾ മറ്റൊരു കൂട്ടർ ഉള്ള ചീഫ് എഞ്ചിനീയറെ സ്ഥലംമാറ്റി ആ തസ്തികയുടെ ഫുൾ ചാർജ്ജ് എടുത്ത് അമ്മാനമാടി നടക്കുന്ന കാഴ്ചയുമാണ് നമ്മൾ കണ്ടു കൊണ്ടിരിക്കുന്നത്.

എന്നാൽ ചിലരെ നിവൃത്തിയില്ലാതെ ബോർഡ് നിർബന്ധിച്ച് ഫുൾചാർജ്ജ് എടുപ്പിക്കുന്നുണ്ട്. അതിന് ആ വ്യക്തികളെ പറഞ്ഞിട്ടു കാര്യമില്ല. ബോർഡാണ് അങ്ങനെ ചെയ്യുന്നത്.

കാറ്റും മഴയും കൊണ്ട് കമ്പികൾ പൊട്ടി വീഴുമ്പോൾ സെക്ഷൻ ആഫീസുകളിൽ ലൈൻമാന്മാരുടെ എണ്ണം കൂട്ടണമെന്ന് ആവശ്യപ്പെട്ടാൽ കേട്ട ഭാവം നടിക്കാത്ത ബോർഡ്, ചീഫ് എഞ്ചിനീയർമാരുടെ ഫുൾചാർജ്ജ് കൊടുത്തുകൊണ്ട് ഇല്ലാത്ത തസ്തികകൾ സൃഷ്ടിച്ചെടുക്കുവാൻ യാതൊരു മടിയുമില്ല. അതാണ് ബോർഡ്.

വനിതാ എഞ്ചിനീയർമാരായ ഡെപ്യൂട്ടി ചീഫ് എഞ്ചിനീയർമാരെ ഒറ്റപ്പെട്ട സ്ഥലങ്ങളിലെ ജനറേഷൻ കേന്ദ്രങ്ങളിലേക്കു വിടുവാൻ ഒരു മടിയും കാണിക്കാത്ത ഡയറക്ടർമാർ, തങ്ങളും തടിയുമുള്ള ആൺപിള്ളേരായ ഡെപ്യൂട്ടി ചീഫ് എഞ്ചിനീയർമാരെ പട്ടണ പ്രദേശങ്ങളിൽ ജോലിക്കു നിയോഗിച്ച് മാതൃകയാക്കുകയാണ്. സ്ത്രീ സ്വാതന്ത്ര്യത്തെക്കുറിച്ച് വാതോരാതെ സംസാരിക്കുന്ന സർക്കാരിന്റെ പ്രതിനിധികളാണ് ചെയ്തു കൂട്ടുന്നതെന്ന്താണ് വിരോധാഭാസം. എഞ്ചിനീയേഴ്സ് അസോസിയേഷൻ അംഗങ്ങളായതുകൊണ്ട് മാത്രം വനിതാ എഞ്ചിനീയർമാരെ ഇത്തരം വനമേഖലകളിലേക്കു സ്ഥലംമാറ്റുന്നതിന് തയ്യാറാകുന്ന വൈദ്യുതി ബോർഡിന്റെ നടപടികൾ അങ്ങേയറ്റം അപലപനീയമാണ്.

ഭരണകക്ഷി യൂണിയനിൽപെട്ട ഏതെങ്കിലും വനിതാ ഡെപ്യൂട്ടി ചീഫ് എഞ്ചിനീയറെ ഇത്തരം പ്രയാസകരമായ മേഖലകളിൽ സ്ഥലംമാറ്റി പ്രതിഷ്ഠിക്കുമോയെന്നത് ഒരു മിലുൺ ഡോളർ ചോദ്യമാണ്. അതിനുള്ള മര്യാദ ഡയറക്ടർമാരും അവരെ നിയന്ത്രിക്കുന്നവരും കാണിക്കുമോയെന്നാണ് കാണേണ്ടത്.

എന്തു തോന്നുവാനും കാണിക്കാമെന്ന ധാർഷ്ട്യത്തിൽ ചില വ്യക്തികൾ കാട്ടിക്കൂട്ടുന്ന ഇത്തരം കോപ്രായങ്ങളെ നിയന്ത്രിക്കേണ്ടത് കാലത്തിന്റെ ആവശ്യമാണ്.

കഴിഞ്ഞ വർഷങ്ങളിലും ഇത്തരത്തിൽ വനിതാ ഡെപ്യൂട്ടി ചീഫ് എഞ്ചിനീയർമാരെ വനമേഖലകളിൽ മാവോയിസ്റ്റുകളെ പിടിക്കാനാണെന്നു തോന്നുന്നു വിന്യസിച്ചിരുന്നു. അന്ന് അതിനെപ്പറ്റി ചോദ്യം ചെയ്തപ്പോൾ ഇനി അങ്ങിനെയുള്ള സ്ഥലംമാറ്റങ്ങളുണ്ടാവില്ലെന്നു പറഞ്ഞവരെയൊന്നും ഇപ്പോൾ കാണാനില്ല.

മൂന്നുവർഷമായി സ്വന്തം ജില്ലയിലല്ലാതെ ജോലി ചെയ്യുന്നവർക്ക് തിരിച്ച് സ്വന്തം ജില്ലയിലേക്ക് സ്ഥലംമാറ്റം അനുവദിക്കുവാൻ തയ്യാറാവാത്തവരാണ്; പതിനഞ്ചുവർഷമായി തിരുവനന്തപുരത്തുമാത്രം ജോലി ചെയ്തവർക്ക് അതേ ജില്ലയിൽ തന്നെ പോസ്റ്റിംഗ് കൊടുക്കുന്നത്. എന്നിട്ട് മാനദണ്ഡത്തെക്കുറിച്ച് വീമ്പിളക്കുകയും ചെയ്യും. ഇതിനെ മാനമില്ലാത്ത ദണ്ഡനം എന്നാണ് വിളിക്കേണ്ടത്.

പല ഡെപ്യൂട്ടി ചീഫ് എഞ്ചിനീയർമാരെയും ഒരു കാരണവും മര്യാദയുമില്ലാതെ അങ്ങോട്ടും ഇങ്ങോട്ടും തട്ടി ഒരു വിരട്ടൽ പ്രതിഭാസം നടപ്പിലാക്കിയിരിക്കുകയാണ്. ഫീൽഡിനെക്കുറിച്ച് ഒന്നും അറിയാത്തവരാണ് ആളുകളുടെ പോസ്റ്റിംഗ് നിയന്ത്രിച്ചിരിക്കുന്നത് ഈ പട്ടിക കണ്ടാൽ തന്നെ ബോധ്യമാവും. ഇനിയിറങ്ങുവാൻ ബാക്കിയുള്ള ഉത്തരവുകളും ഇതുപോലെ തന്നെ ആവുമെന്ന് പ്രതീക്ഷിക്കണം.





# “ പ്ലാസ്റ്റിക് നിയന്ത്രണം ഭൂമിയെ സംരക്ഷിക്കുക ”

**കെ.എസ്.ഇ.ബി. എഞ്ചിനീയേഴ്സ് അസോസിയേഷൻ**

കെ.എസ്.ഇ.ബി. എഞ്ചിനീയേഴ്സ് അസോസിയേഷൻ “ പ്ലാസ്റ്റിക് മുക്ത ഭൂമി ” എന്ന വിഷയത്തെക്കുറിച്ച് 26-07-2017 ന് കാസറഗോഡ് വ്യാപാര ഭവനിൽ വച്ച് ചർച്ച സംഘടിപ്പിച്ചു.

സെക്രട്ടറി  
കെ.എസ്.ഇ.ബി. എഞ്ചിനീയേഴ്സ്  
അസോസിയേഷൻ



ഉപയോഗശൂന്യമായ പ്ലാസ്റ്റിക് മാലിന്യങ്ങൾ സംസ്കരിച്ച് ഉപയോഗപ്രദമാക്കുന്ന റീസൈക്ലിംഗ് പ്ലാന്റ് വിദ്യാനഗറിൽ പ്രവർത്തിച്ച് വരുന്നുണ്ടെന്നും ജനങ്ങളെ ബോധവാൻമാരാക്കി പ്ലാന്റിലേക്ക് എത്തിച്ചുകഴിഞ്ഞാൽ പ്ലാസ്റ്റിക് മാലിന്യങ്ങൾ ഒരളവ് വരെ നിയന്ത്രിക്കാ

മെന്നും കണ്ടെത്തി. കൂടാതെ അധികാര കേന്ദ്രങ്ങൾ ശ്രദ്ധ ചെലുത്തി ഇക്കാര്യത്തിൽ കൂടുതൽ ചർച്ച നടത്തുവാനും ജനങ്ങളെ ബോധവൽക്കരിക്കാനും വേണ്ട നടപടി സ്വീകരിക്കണമെന്നും ചർച്ച ഉപസംഹരിച്ചുകൊണ്ട് ശ്രീ. സണ്ണി ജോസഫ് അഭിപ്രായപ്പെട്ടു.

ചർച്ചയിൽ കെ.എസ്.ഇ.ബി. എഞ്ചിനീയേഴ്സ് അസോസിയേഷൻ ചെയർമാൻ ശ്രീ. സുരേന്ദ്ര പി. അദ്ധ്യക്ഷത വഹിച്ചു. സെക്രട്ടറി ശ്രീ. വി.വി. ഉമേശൻ സ്വാഗതവും ഇലക്ട്രിക്കൽ സർക്കിൾ ഡെപ്യൂട്ടി ചീഫ് എഞ്ചിനീയർ ശ്രീ. മോസസ് രാജകുമാർ, ബൈനവൽ ഫണ്ട് ചെയർമാൻ ശ്രീ. ജയകൃഷ്ണൻ പി. എന്നിവർ ആശംസയും കേന്ദ്ര കമ്മിറ്റി അംഗം ശ്രീ. നാഗരാജ് ഭട്ട് നന്ദിയും പറഞ്ഞു.

ചടങ്ങിന്റെ ഉദ്ഘാടനം കാസറഗോഡ് മുനിസിപ്പൽ ചെയർപേഴ്സൺ ശ്രീമതി ബീഹാത്തിമ ഇബ്രാഹിം നിർവ്വഹിച്ചു. കാസറഗോഡ് പ്രസ് ക്ലബ്ബ് പ്രസിഡന്റ് ശ്രീ. സണ്ണി ജോസഫ് ചർച്ച നിയന്ത്രിച്ചു. ചർച്ചയിൽ വ്യാപാരി വ്യവസായി ഏകോപന സമിതി, ഹോട്ടൽ ആന്റ് റസ്റ്റോറന്റ് അസോസിയേഷൻ, ഹോസ്പിറ്റൽ ആന്റ് മെഡിക്കൽ അസോസിയേഷൻ, ഇൻകം ടാക്സ് ഡിപ്പാർട്ട്മെന്റ്, ഫെഡറേഷൻ ഓഫ് റസിഡന്റ്സ് അസോസിയേഷൻ, വിവേക്സ് കോളനി റസിഡന്റ്സ് അസോസിയേഷൻ, കാസറഗോഡ് പ്ലാസ്റ്റിക് പ്രൊസസിംഗ് ഇൻഡസ്ട്രി തുടങ്ങിയവയുടെ പ്രതിനിധികൾ ചർച്ചയിൽ പങ്കെടുത്തു. ചർച്ചയ്ക്ക് മുന്നോടിയായി ജില്ലാ ശുചിത്വമിഷൻ കോർഡിനേറ്റർ ശ്രീ. അബ്ദുൾ ജലീൽ വിഷയം അവതരിപ്പിച്ചു.

❖





**കവിത**

# നിഴൽയുദ്ധം

**Er. സുരേഷ്കുമാർ കണ്ണമത്ത്**

പിറന്നുവീണുഴിയിലാനിമിഷം തൊട്ടിത്ര  
നാളുമോരോനരസുമദമുമാമശ്വമേധങ്ങളാൽ  
പിടിച്ചടക്കി പല മോഹ, സ്വപ്നസാമ്രാജ്യങ്ങൾ -  
ഉക്ഷയമാം \* കോടീരശക്തിയാലുജ്ജ്വലം

സമയമില്ലൊട്ടുമേ വെറുതേ കളയുവാനവനിന്നു  
സഹജനങ്ങളോടൊന്നുരിയാടാൻ പോലും,  
തൊട്ടയലത്തു വസിക്കും നിരാലംബനിസ്സന്റെ  
രോദനം കാതോർക്കുവാനുമില്ലൊട്ടുനേരം.

വ്യവഹാരങ്ങളായിരം തിരയുന്നു കോടതിയി-  
ലഭിമാനമോടെയിന്നിടനെഞ്ചുതട്ടിയുച്ചത്തിൽ  
മൊഴിയുന്നു പഴയ കാരണവർ പൊട്ടിപ്പൊളി-  
ഞ്ഞൊരാ തറവാട്ടിലഷ്ടിക്കുവകയില്ലെങ്കിലും.

കാലങ്ങളോളം പടവെട്ടി നേടിയ ഭൗതികനേട്ടങ്ങൾ -  
ഉളക്കെയും ദ്രുമായ് കാത്തുസൂക്ഷിക്കുമൊപ്പം  
അതിജീവനപന്മാവില്പേറ്റും മുമ്പനായതിവേഗ-  
മാർന്നൊടിവിലെത്തേണ്ടിടത്തെത്തും വരെ.

കുറുക്ഷേത്രഭൂമിയാണിവിടമെന്നേ, മർത്തുരിൽ  
കുടിയേറി കുടിലമാം കുരുപാണ്ഡവമനസ്സുകൾ  
നേർക്കുനേർ വാഗ്വാദത്തേരു തെളിക്കു-  
ന്നമ്പോമ്പുമസ്ത്രങ്ങളെയെന്നു നാൾക്കുനാൾ

ഒറ്റയ്ക്കു യുദ്ധം ജയിച്ചൊരാ പോരാളിയന്ത്രി -  
ത്തിലാ \*\* ശിബിരതലത്തിൽത്തളർന്നുവീഴ്കേ  
താങ്ങുവാനുണ്ടായിരുന്നില്ല രണ്ടുകൈകളും  
സാന്ത്വനമേകാനൊരു ചെറുവെണ്ണുപോലും

കിരീടമിച്ചുകോലൊപ്പം \*\*\* തനുത്രമാദി, പടയട-  
യാളങ്ങളെല്ലാമഴിച്ചുവെച്ചാൽ പച്ചമനുഷ്യ-  
നാകുമവനെല്ലാം മറന്നൊന്നുറങ്ങുവാനി-  
ക്ഷിതിയിൽ വേണ്ടതിന്നാദി \*\*\*\* മുത്തുമാത്രം

എല്ലാം കഴിഞ്ഞൊടുവിലി വിജയ (പരാജയ?)  
തീരത്തിളവേൽക്കെ, വെട്ടിപ്പിടിച്ചതൊക്കെയും  
വ്യർത്ഥമെന്നറിയുന്ന പരമാർത്ഥസ്പർശം :  
തൽ നിഴലിനോടല്ലീ പടവെട്ടിയിത്രനാൾ

മർത്തു.....

- \* കോടീരം = കിരീടം
- \*\* ശിബിരം = പടകുടീരം
- \*\*\* തനുത്രം = പോർച്ച
- \*\*\*\* മുത്ത് = മണ്ണ്



## Letters to the Editor

**കത്തുകൾ അയക്കേണ്ട വിലാസം**

**Chief Editor, Hydrel Bullet,**

**KSEB Engineers' Association, Panavila**

**Thiruvananthapuram - 01, Phone : 0471 - 2330696**

**Email : hydrelbulletin@gmail.com**



## Letters by Association



# KSEB ENGINEERS' ASSOCIATION

TC 26/1300, Engineers House, Panavila, Thiruvananthapuram-695001

Tele.No. 0471-2330696, FAX No. 0471-2330853, Website : ksebea.in

E-mail: ksebea@gmail.com

### *President*

**Dr. E. Mohammed Shereef**

### *Vice- Presidents*

**Er. B. Sreekumar (S)**

**Er. N.T. Job (N)**

**Er. Bipin Sankar Periyaman (SM)**

**Er. C.P. George (RA)**

**Er. Susan Joseph (WE)**

### *General Secretary*

**Er. G. Shaj Kumar**

### *Organising Secretaries*

**Er. J.S. Raji (S)**

**Er. V.S. Vivek (N)**

### *Treasurer*

**Er. V. Vishnu Prabhu**

### *Secretaries*

**Er. M. Muhammed Rafi (HQ)**

**Er. B. Nishanth (S)**

**Er. K. Nagaraja Bhat (N)**

No. KSEBEA / Letters / 2017-18

30-07-2017

To

The Chairman & Managing Director  
Kerala State Electricity Board Ltd.

Sir,

Sub : Re- posting of five newly recruited Assistant Engineers after completion of training at PETARC - anomaly reg.

Ref : Transfer order dated 24-07-2017

The Induction level training for the newly recruited Assistant Engineers has been completed. All the incumbents, except five are moved to join their respective places to which they are posted.

Meanwhile, a transfer order has been issued by Chief Engineer (HRM), giving re-posting to five Assistant Engineers from the newly trained batch. It is anomalous in the sense that the posting to five Assistant Engineers from the newly trained batch. It is anomalous in the sense that the posting has been issued at this juncture of finalisation of new ONLINE transfer guide lines of Officers in KSEBL, by violating the prevailing orders, in this regard.

It is leaned that the postings are based on their physical disability / medical history, as requested by the respective incumbents, but it is a fake argument, it seems. Actually, nobody was allowed to give option for re-posting on any grounds. It is suspected that the criteria for posting of some of those incumbents are their allegiance to a particular Association.

As there are more number of aggrieved and deserving incumbents in the new batch, to be considered for re-posting on medical ground, it is earnestly requested that similarly placed Assistant Engineers of the new batch may be given a chance to apply for a re-posting on medical ground before issuance of online general transfer.

Yours faithfully  
General Secretary



# KSEB ENGINEERS' ASSOCIATION

TC 26/1300, Engineers House, Panavila, Thiruvananthapuram-695001

Tele.No. 0471-2330696, FAX No. 0471-2330853 , Website : ksebea.in

E-mail: ksebea@gmail.com

*President*

**Dr. E. Mohammed Shereef**

*General Secretary*

**Er. G. Shaj Kumar**

*Treasurer*

**Er. V. Vishnu Prabhu**

*Vice- Presidents*

**Er. B. Sreekumar (S)**

**Er. N.T. Job (N)**

**Er. Bipin Sankar Periyaman (SM)**

**Er. C.P. George (RA)**

**Er. Susan Joseph (WE)**

*Organising Secretaries*

**Er. J.S. Raji (S)**

**Er. V.S. Vivek (N)**

*Secretaries*

**Er. M. Muhammed Rafi (HQ)**

**Er. B. Nishanth (S)**

**Er. K. Nagaraja Bhat (N)**

No. KSEBEA / Letters / 2017-18

30-07-2017

To

The Chairman & Managing Director  
Kerala State Electricity Board Ltd.

Sir,

Sub : Request for re-posting to his Domicile at Kannur -  
Sri. Aneesh Chandran S., Assistant Engineer - reg.

Ref : 1. Transfer order dated 24-07-2017

2. Representation dated 09-05-2017 of Sri. Aneesh Chandran S.

Sri. Aneesh Chandran S., a newly recruited Assistant Engineer under 10% quota, native of Kannur who has been posted to 220 kv substation Kaniyampetta in Wyanad District.

It may be noted that most of the newly recruited Assistant Engineers are given convenient posting in their respective domicile places or nearby. There are so many open vacancies exists in and around Kannur. Sri Aneesh, Assistant Engineer, native of Kannur has been posted to Wyanad District.

He has represented his grievance to the Chief Engineer (HRM) regarding his dependents vide submission dated 09-05-2017, for considering his re-posting any where in Kannur District. But, it has not been considered till date.

HRM department has already reposted five new engineers to convenient places without assigning any reasons in the order dated 24-07-2007 and by violating the decisions taken during the functional committee meetings for on-line transfer that the newly recruited engineers will not be reposted till general transfer is over.

In the above circumstances, we request your kind intervention for considering the above grievance of Sri. Aneesh to get a re-posting in any of the vacant places available at Kannur District so that he may be able to take care his dependents.

Yours faithfully  
General Secretary



# KSEB ENGINEERS' ASSOCIATION

TC 26/1300, Engineers House, Panavila, Thiruvananthapuram-695001

Tele.No. 0471-2330696, FAX No. 0471-2330853 , Website : ksebea.in

E-mail: ksebea@gmail.com

*President*

**Dr. E. Mohammed Shereef**

*General Secretary*

**Er. G. Shaj Kumar**

*Treasurer*

**Er. V. Vishnu Prabhu**

*Vice- Presidents*

**Er. B. Sreekumar (S)**

**Er. N.T. Job (N)**

**Er. Bipin Sankar Periyaman (SM)**

**Er. C.P. George (RA)**

**Er. Susan Joseph (WE)**

*Organising Secretaries*

**Er. J.S. Raji (S)**

**Er. V.S. Vivek (N)**

*Secretaries*

**Er. M. Muhammed Rafi (HQ)**

**Er. B. Nishanth (S)**

**Er. K. Nagaraja Bhat (N)**

No. KSEBEA / Letters / 2017-18

07-08-2017

To

The Chairman & Managing Director  
Kerala State Electricity Board Ltd.

Sir,

Sub : Request for correction in the Transfer and postings of Executive Engineer (Ele.) on medical / humanitarian grounds - re.

Ref : 1. B.O. (CMD) No. 2090/2017(Estt. III/1611/2015) dated 14-08-2017

We invite your kind attention to the Board Order cited above. As per the order, 12 Exe. Engineers were promoted to the cadre of Executive Engineer and 69 Executive Engineers he shuffled / transferred. The following anomalies were observed in the referred order and are brought to your kind intervention and favourable action.

- **Sri. Dinesh** has been promoted and posted for **Viyur to Sreekantapuram** (item No. 5 of the order). He is **suffering from acoustic schwannoma** and undergone three major surgeries for brain tumor and had fully lost hearing of his left year and is still under treatment. Considering his health condition and partial disability, he has requested for a **posting at RPTI Thrissur**.
- **Sri. Rajeev K.R.**, native of Muvattupuzha, has been promoted and posted **from Kannur to Nilambur** (item No. 3 of the order). He has **requested for a posting at Electrical Division, Moovattupuzha**.
- **Smt. Reema D.** native of Kollam, has been transferred from **Trans. Divn Kundara to O/o the CE (Trans - North)** (item No. 23 of the the order). As she was worked in the same office at Kozhikkode, earlier, she has requested for a posting in any of the places at **Alappuzha or Thiruvananthapuram**.
- **Smt. Soudamini B.** has been transfered **from Kalamassery to Kizhikkose** (Item No. 40 of the order) She also has previous working experience at Kozhikkode and requested for a convenient posting in any of the **near by Districts of Ernakulam**.



# KSEB ENGINEERS' ASSOCIATION

TC 26/1300, Engineers House, Panavila, Thiruvananthapuram-695001

Tele.No. 0471-2330696, FAX No. 0471-2330853 , Website : ksebea.in

E-mail: ksebea@gmail.com

*President*

**Dr. E. Mohammed Shereef**

*General Secretary*

**Er. G. Shaj Kumar**

*Treasurer*

**Er. V. Vishnu Prabhu**

*Vice- Presidents*

**Er. B. Sreekumar (S)**

**Er. N.T. Job (N)**

**Er. Bipin Sankar Periyaman (SM)**

**Er. C.P. George (RA)**

**Er. Susan Joseph (WE)**

*Organising Secretaries*

**Er. J.S. Raji (S)**

**Er. V.S. Vivek (N)**

*Secretaries*

**Er. M. Muhammed Rafi (HQ)**

**Er. B. Nishanth (S)**

**Er. K. Nagaraja Bhat (N)**

No. KSEBEA / Letters / 2017-18

07-08-2017

To

The Chairman & Managing Director  
KSEB Limited

Sir,

Sub : Transfer of Deputy Chief Engineers - reg.

Ref : Order No. B (FTD) No. 2004 / 2007 (Estt. III/ 1390/ 2015) dated 02-08-2017

We bring to your kind notice the irregularities in the recent transfer order of the Dy. Chief Engineers. Those who are eligible to get back a transfer to their place of domicile are unnecessarily disturbed without considering their genuine requests. For example the following engineers were transferred ignoring their request. Unfortunately this has result in unnecessary litigation and consequent court orders. We earnestly request you to reconsider their application and repost them to convenient places.

1. Smt. Soosamma Jacob , DCE. Transmission Circle, Thodupuzha has been transferred to the O/o the Chief Engineer, Generation (Item No. 19). She may be given a posting in Kottayam district or be retained at Thodupuzha Transmission Circle.

2. Sri Tenson MA, DCE Electrical Circle. Kannur has been transferred to the O/o the Chief Engineer, Kannur (Item No. 25). He may be given a posting in Ernakulam district. He has a mentally retarded sister and he is her legal guardian. He did not yield to the unnecessary demand of a particular association to transfer a pregnant Asst. Engineer away from her present station. We doubt that this may be the reason behind his unnecessary transfer.

Yours Faithfully  
General Secretary



# KSEB ENGINEERS' ASSOCIATION

TC 26/1300, Engineers House, Panavila, Thiruvananthapuram-695001

Tele.No. 0471-2330696, FAX No. 0471-2330853 , Website : ksebea.in

E-mail: ksebea@gmail.com

*President*

**Dr. E. Mohammed Shereef**

*General Secretary*

**Er. G. Shaj Kumar**

*Treasurer*

**Er. V. Vishnu Prabhu**

*Vice- Presidents*

**Er. B. Sreekumar (S)**

**Er. N.T. Job (N)**

**Er. Bipin Sankar Periyaman (SM)**

**Er. C.P. George (RA)**

**Er. Susan Joseph (WE)**

*Organising Secretaries*

**Er. J.S. Raji (S)**

**Er. V.S. Vivek (N)**

*Secretaries*

**Er. M. Muhammed Rafi (HQ)**

**Er. B. Nishanth (S)**

**Er. K. Nagaraja Bhat (N)**

---

No. KSEBEA / Letters / 2017-18

08-08-2017

To

The Chairman & Managing Director  
KSEB Limited

Sir,

Sub : Promotion of Asst. Executive Engineers - reg.

Ref :

We bring to your kind notice the inordinate delay in effecting promotion of Asst. Executive Engineers (Ele.) against the existing vacancies of Executive Engineers (Ele.). It is learned that about 15 places of Executive Engineer (Ele). are vacant from May 2017 onwards and the reason for the delay is unknown. This has caused wide spread resentment among Engineers.

We earnestly request you to consider the matter seriously and instruction may please be given to the concerned department take action to effect promotion orders of Asst. Executive Engineers without any further delay.

Thanking you

Yours Faithfully

General Secretary



## BOARD ORDERS

**KSEB**  
കേരളത്തിന്റെ ഊർജ്ജം



### KERALA STATE ELECTRICITY BOARD LTD.

(Incorporated under the Indian Companies Act, 1956)

CIN : U40100KL2011SGC027424

Office of the Chief Engineer (HRM), Vydyuthi Bhavanam, Pattom,  
Thiruvananthapuram, Kerala - 695004.

Phone No.0471 2448948, FAX No.0471 2441361

Web: www.kseb.in e-mail: cehrm@ksebnnet.com

#### ABSTRACT

Establishment - Guideline/Norms for transfer and postings of Officers of KSEBL - orders issued -

#### CORPORATE OFFICE (HRM)

B.O (FTD) No. 2062 (EB.7/General Transfer/Officers/2017) Dated, 11.08.2017.

Read:

1. B.O (CM) No.1183/2013 (EB7/General Transfer/2013) dated Tvpm 30.05.2013
2. Proceedings No.EB7/General Transfer/2016, dated Thiruvananthapuram 10.06.2016 of Chief Engineer (HRM).
3. B.O (FTD) No.888 (Eb.7/General Transfer/Officers/2017 dated Tvpm., 03.04.2017.
4. Proceedings of the 31st meeting of the Board of Directors held on 12.04.2017 vide Agenda item No.64-04/2017.
5. B.O (DB) No.1153/2017 (Eb.7/General Transfer/Officers/2017) dated Tvpm 03.05.2017.
6. Note No. EB.7/Gnl/Transfer Guidelines/Officers/2017 dated 09.08.2017 of Chief Engineer (HRM).

#### ORDER

The various Associations of Officers of KSEBL requested to revise the guidelines relating to transfer and postings of Officers being implemented vide BO read as 1st paper above. A draft proposal was submitted before the Full Time Directors of KSEBL for the revision of guidelines for transfer and postings of officers along with the remarks/comments received from various corners on the draft when it was published in the official website of KSEBL. Considering the proposal, the Full Time Directors accorded sanction for revising the guidelines for the transfer and postings of officers in KSEBL and Board Order read as 3rd paper above was issued. The Board Order read as reference (3) was ratified in the Full Board vide order referred as (5).



Later on various Associations pointed out that certain grave omissions have happened in the Board Orders referred as (3) & (5) and based on it a note has been submitted before the Director (Generation Civil & HRM) by the Chief Engineer (HRM) in which the Director ordered to place all the changes and deviations necessitated before the Full Time Directors in a tabular form. The Deputy Chief Engineer (HRM - I) was asked by the Director (Gen. Civil & HRM) to review the clauses mentioned in the Board Order referred as (3) after conducting discussion with the recognized Officers' Associations. In the mean time as ordered in reference (3) the Deputy Chief Engineer (IT) had forwarded his recommendations. Having considered all the recommendations in detail the Full Time Directors of KSEBL accorded sanction for revising the guideline for transfer and posting of officers in supersession of all the existing orders on transfer and posting of officers under the purview of Chief Engineer (HRM) vide reference (6).

The revised guidelines for transfer and postings of officers up to and including the rank of Assistant Executive Engineer/ Assistant Accounts Officer/ Assistant Finance Officer/ Senior Fair Copy Superintendent / Junior Personnel Assistant/ Regional Personnel Officer and Public Relations Officer are furnished below:

### **I. Definitions**

1. Station:- Station means any Revenue District in Kerala.
2. Domicile Station:- Domicile Station means the revenue district in which the place of domicile of the Officer is located.
3. Adjacent Station:- Adjacent Station means the revenue district/s sharing borders with the Domicile Station. (Appendix-1)
4. Place of domicile:- Place of domicile means the area covered by the geographical jurisdiction of an Electrical Section which is declared by each officer as his place of domicile.
5. Index :- Index is a unique number arrived as per formula indicated in Sub Clause 9 in Clause II of this transfer guidelines.
6. Flagged post:- Flagged post means the post identified in an office within a Station by the Chief Engineer (HRM) each year. Posting to the above place shall strictly be made from among the officers who are eligible either to get transfer to his/her Domicile Station or retention in the Domicile Station as per the transfer norms. This posting shall strictly be made in the identified places for administrative convenience as per the discretion of the Chief Engineer (HRM).
7. Protection:- Protection means retention/posting to an office for a period between two consecutive general transfers.
8. Cluster of Offices (Zonal):- Cluster of offices (Zonal) means all offices coming under the geographical jurisdiction of each Distribution Region.





9. Assigned Post:-Assigned post is that number of posts identified in each category in a Station on the basis of priority in filling the places during a particular general transfer for even distribution of work force. Applications for transfer can be submitted to assigned posts excluding protected and flagged posts in a Station.
10. Distance:-Shortest road distance in kilometers (generated from Google Map/GIS applications) between the office where the officer worked/is working and the Electrical Section which is declared by the officer as his/her domicile Electrical Section. In the case of Officers working at Liaison Office, Delhi the distance taken for calculation of index will be limited upto the longest road distance across two places in the North and South of Kerala.
11. Period:- The actual number of days spent on duty in a particular office by an officer during his/her service in KSEB Ltd. All kinds of leave taken upto a maximum period of 30 days in a calendar year will also be treated as duty for the purpose of transfer. The period spent on deputation/foreign employment will not count as qualifying service for calculation of index for transfer. However, the period spent on working arrangement in KSEB limited will be considered for calculation of index and in this case the index will be calculated on the basis of office where he/she is working on working arrangement.

## **II. Transfer Norms**

1. All General transfers shall be made by April 30 every year to coincide with the academic annual vacation.
2. All requests for general transfer/protection shall be made online in the HRIS on or before 28th February. System generated print out of the transfer application along with attested copy of supporting documents for protection/preferential claim (if any) shall be submitted to the concerned ARU on or before 15th March. Hard copy of transfer request shall not be forwarded to the Chief Engineer (HRM). Transfer requests and supporting documents shall be kept in the safe custody of ARU head for a period of 2 years and it should be disposed of after 2 years.
3. As far as possible, officers will be posted near to their place of domicile.
4. For the purpose of transfer, an officer will be permitted to change the place of domicile only two times during the entire service of an officer. In the case of ladies, they will be permitted to change their place of domicile two more times in addition to the above two times on the matters related to their pregnancy.
5. Change in place of domicile, if any, shall be done before the due date for submitting online application for general transfer.
6. Workmen who have been promoted to a post in the officer category will also be allowed to change the place of domicile for two times if they have not enjoyed the



facility while working as workmen. If they have already availed the facility for two times while working as workmen, they will not be permitted to change the place of domicile further.

7. In the case of officers who got transfer/posting to the districts such as Thiruvananthapuram, Kollam, Alappuzha, Kottayam and Eranakulam (except offices at Idamalayar) from other Stations without changing their place of domicile and worked in these districts for a period beyond 3 years continuously, then their service in these Stations will be taken for calculation of index upto a maximum period of 3 years (first 3 years in the entire service) only. If they continued in these stations beyond 3 years, these Stations will be treated as their deemed domicile Stations for the limited purpose of calculation of index. Upto the stipulated maximum period of 3 years, distance from their actual place of domicile to the office they worked/is working will be taken for calculating the index, thereafter the distance will be restricted upto a maximum of 8 kilometers. The above conditions are also applicable to those officers who belong to these districts and got transfer/posting to any districts of Thiruvananthapuram, Kollam, Alappuzha, Kottayam and Eranakulam other than their Domicile Station.
8. The restriction as stated in Clause (7) is not applicable to officers working in the Civil Wing.
9. The General transfer will be done each year on the basis of an Index published during that year. Index of an officer will be calculated for the entire service of an officer by applying the formula as given below:  
$$I = W1 * W2 * W3 (\text{Sum of } P_{ij} D_{ij} (r)^i * W4), \text{ where}$$
$$i = 0 \text{ to } N-1, (N \text{ is the total years of service})$$
$$P_{ij} = \text{Number of days of service at a particular station/office in 'ith' year of service in the 'jth' spell.}$$
$$D_{ij} = \text{Distance in 'ith' year of service in the 'jth' spell.}$$
$$r = \text{A constant with value of } 0.75$$

**Weightage will be given in the following cases:**

- i. Gender weightage (W1)
  - i. Male-1
  - ii. Female-1.2
  - iii. Transgender-1.5
- ii. Medical Weightage (W2)- It is calculated by the following formula  
$$1 + 0.5 * bt / bk, \text{ where 'bt' is the number of applicants behind the particular applicant applied and accepted for medical protection in that Station and 'bk' is the total number of accepted applications for medical protection in that Station.}$$



The value of 'W2' may vary from 1 to 1.5.

*Note:- (i) The weightage to be given in each case will be decided as per ranking made by the Committee constituted for this purpose.*

- (ii) In case there is only one applicant for medical weightage in a station, a value between 1 and 1.5 may be given to the applicant considering the severity of the disease.*
- iii. Retirement Weightage (W3) – Retirement weightage will be calculated as per formula  $36/x$ , where 'x' is the number of months remaining for retirement. If an officer got service beyond 18 months at the time of calculating index, this weightage will not be admissible. Part of a month will not be taken for calculation of index.
  - iv. Office Preference Index (W4) - It is calculated with the formula  $W4=1+K(\text{No. of requests for transfer out}-\text{No. of requests for transfer in})/\text{Assigned Posts in the Office cluster}$ . For the general transfer for 2017, the value of 'K' alone will be considered for calculating Office Preference Index (W4).
  - v. Office Preference Multiplier (K) - This office weightage will be given to each office in accordance with the classification of offices.
10. Protection from transfer will be considered in the following cases.
- i. Widow (Till re-marriage)
  - ii. Widower (Till re-marriage or for a term of 5 years from the date of demise of spouse, which ever is earlier)
  - iii. Differently abled Officer/Spouse
  - iv. Officers having Permanent disability due to accidents/illness.
  - v. Differently abled Children of officers.
  - vi. Officers suffering from severe illness.
  - vii. Spouse/Children of officers suffering from severe illness.
  - viii. Director Board members of Electricity Board Employees Co-operative Society for a single term. If protection from transfer under this clause is not availed earlier, he/she can avail the benefit of protection for a single term even if he/she will be re-elected in subsequent terms.
  - ix. Inter-caste married officers for the first 5 years from the date of marriage.
  - x. Central Office bearers of recognised Associations of Officers, subject to a maximum of 3 numbers from each Association.
  - xi. Officers belonging to Scheduled Caste/Scheduled Tribe for a continuous period of 5 years. This protection will be available only once in the entire service.
  - xii. Officers who have legally adopted child/children will be protected for a continuous period of 5 years from the date of adoption. If both the parents are Board employees protection will be available to one employee only, at their choice.



- xiii. Officers who are pregnant /on maternity leave will be protected in their working office.
- xiv. Mother of baby will be protected till the child attains the age of 2 years.
- xv. Employees undergoing infertility treatment will be protected for a continuous term of 10 years from the date of marriage.
- xvi. Administrative protection in the offices of Directors/Chief Engineer (HRM), if necessary, will be considered to one person only on recommendation of concerned Director/CE(HRM). Administrative protection to the officers working in the field will be considered on case by case, only if the presence of that officer is essentially required for the completion of a particular work/project scheduled for completion during that year.
- xvii. Active Sports Personnel (Officers) will be protected from transfer on specific recommendation of the Sports Co-ordinator.

*Note:-*

- (i) *Protection available to differently abled officers/spouse(Clause 10(iii)) will be restricted to 2% of assigned posts in each category in a Station. Priority in fixing protection under this clause will be in the order of Officers and Spouse.*
  - (ii) *Protection available to Severe illness will be restricted to 3% of assigned posts in a Station. The priority in fixing the protection under these clauses (10(iv)& 10(vi)) will be in the order of Officers, Spouse and then Children.*
  - (iii) *As far as possible, the persons eligible for nominated protection will be posted to the requested place, subject to its availability.*
  - (iv) *While calculating the percentage as said above, if fractional number comes (of and above 0.1) it will be rounded to next higher integer.*
11. Eligibility for Medical protection/Disabled protection under clauses 10 (iii), (iv), (v) & (vi) will be decided by a Committee constituted in each district. This Committee is responsible for prioritising the list for Medical Protection/Protection for differently abled/fixing medical weightage. The Deputy Chief Engineer working in the district head quarter of the Distribution Wing will be the Convener of the Committee. The applications for Medical protection/medical weightage/Protection for differently abled in the Corporate Office (employees working in the ARU of Chief Engineer (HRM)) shall be scrutinised by a Committee headed by the Deputy Chief Engineer (HRM) I. The percentage of medical protection available to the officers working in the Corporate Office will be confined to the Posting Strength in the Corporate Office only. The total protection available to Differently abled/ Medical protection cases in the Corporate Office and field offices in Thiruvananthapuram district shall not exceed the limit prescribed in Clause 10 above.



The Committee consists of one representative from each recognised Association of Officers and two officials appointed by the Director (Generation-Civil & HRM). The requests for medical protection shall be forwarded to the concerned District Committee of his/her domicile Station, even if the officer is working in another Station. The Committee shall verify the requests for medical protection with supporting documents and prioritise the requests in the order of its merit. After prioritising the requests, the Committee shall publish separate lists of medical cases (Medical protection/medical weightage) and disabled cases (Differently abled protection/ disability weightage) in the order of merit and bring it to the attention of all concerned to file any grievance against the decision of the Committee. The concerned officer shall lodge his complaint/grievance, if any, within 3 days from the date of publishing the list to the Chief Engineer (HRM). The Committee shall finalise its formalities on or before 30th March every year.

12. All kinds of protection will be granted after proper scrutiny at the office of the Chief Engineer (HRM)/Chief Personnel Officer and district-wise list of officers eligible for protection will be published each year.
13. Posting to a Station will be made in the following manner as per transfer requests and index
  - i. 80% of the total assigned posts will be filled up from among the officers who declared a station as their Domicile Station.
  - ii. 5% of the total assigned posts will be filled up from the combined list of officers belonging to a Domicile Station and Adjacent Station/s.
  - iii. 5% of the total assigned posts will be filled up from the combined list of officers working in a particular Domicile Station and the concerned Cluster of offices (Zonal).
  - iv. 10% of the total assigned posts will be filled up from the combined list of officers belonging to a Domicile Station and all other Stations in the State.

*Note:- Transfer to each quota mentioned above will be considered purely on the basis of index. If no request is made to quota mentioned 13 (ii) to 13 (iv), the posts available in these quota will be made available to officers in the respective domicile Station.*

14. If an officer is eligible to continue in the same Station where he/she is presently working as per the transfer norms and does not complete 3 years in that Station shall not be shifted in normal circumstances from that office/place where he/she is working, even if another officer having higher index requested transfer to that office/place.
15. In each general transfer, the ratio between male and female officers belonging to a Domicile Station will be estimated. After issuing the orders of General Transfer also, that minimum number of female officers will be retained in each category in their respective Domicile Station in such a way that the same ratio between male and female officers estimated as above shall be maintained through out the list even if the index of female officers is relatively less than that of male officers. On



any account the number of female officers so retained in a Station shall not exceed 50% of total Assigned Posts. If the percentage of female officers in a particular station is more than the male officers and the female officers have sufficient index to retain in that station, then the 50% restriction is not applicable. In the case of postings within a station also, the female/male ratio shall be maintained in accordance with the choice and index.

16. The transfer and posting of officers shall be done on the basis of a seniority list prepared as per the index calculated in Clause 9 above. Officers having low index will be transferred out from a Station. If the index are equal, the following criteria will be adopted for tie-breaking in the order as specified below:
  - i. ST employees
  - ii. SC employees
  - iii. Age of the Officer based on Date of birth
  - iv. Seniority in service based on Date of entry in service
17. The transferred out officer can request transfer to any other districts. His/her request will be considered subject to the norms applicable in this transfer guidelines.

### **III. General conditions**

1. All transfers and postings of officers will be done online through HRIS.
2. The cut-of date for each general transfer will be the last date for submitting application for general transfer.
3. Officers on leave shall also be considered for General transfer process, except Leave Without Allowance taken for a continuous period of more than 6 months and maternity leave. Except on request, transfer will not be made during the currency of maternity leave.
4. Every year the priority of places to be filled in each category based on the Assigned Post will be published. These places will be open to all officers to apply for transfer.
5. Any change in place of domicile shall be noted in the HRIS/Service Book invariably.
6. In each General Transfer, at a time more than 50% officers working in the IT Wing as Programmers, System Supervisors & System Administrators and Hot Line Maintenance Wing shall not be transferred out. The vacancies thus arose in the said specialised wings will be filled up by suitable selection procedure fixed by the Board.
7. At least 1/3rd officers engaged in Operation & Maintenance works in Generating Stations (except in BDPP and KDPP), Madakathara 400 KV Sub Station, LD Stations, Relay Sub Divisions and PET shall be retained in these offices in order to maintain continuity in the Operation & Maintenance Works, when majority of officers working in these offices get transferred out. Officers having lower index will be considered for the above retention.
8. An officer applied for transfer will be transferred and posted in accordance with the index and the order of his/her choice, subject to other conditions applicable in the transfer norms.



9. The percentage mentioned in Sub Clause (13) in Clause II will be reviewed annually, if situation demands.
10. When new recruitments and promotions are made, their posting will be made only after filling the vacant places in a Station with officers requested for a transfer to that Station. While filling the vacant places in a Station after general transfer, the index of the officer who applied for transfer at the time of consideration will be considered.
11. All requests for preference/protection (Disability/illness/ pregnancy & Child birth/Widow/ Widower/ adoption of child/infertility treatment/inter-caste marriage/inter-religious marriage etc) shall be supported by valid certificate issued by the Competent Authority. In case any doubt is noticed in the genuinity of the certificate produced, it shall be referred to the Vigilance Wing of KSEB Ltd. Disciplinary action will be taken if any malpractice is detected.
12. Officers working in the Civil Wing who completed 50 years of age will not be posted to Investigation works without their requests.
13. Electrical Engineers who completed 54 years of age will not be posted in Generating Stations without their requests.
14. Officers who have undergone training in any specialized area/higher studies at the Board's expense shall be posted to the concerned area for a minimum period of 2 years on return from training/higher studies.
15. Time line to be followed every year for general transfer
  - a. Station-wise assigned list will be published by 10th February
  - b. Online application menu will be opened from 11-28 February
  - c. Medical protection/index will be published by 30th March
  - d. Index will be published by 10th April
  - e. Complaints, if any, can be filed upto 15th April
  - f. Trial transfer list will be published by 20th April
  - g. Re-option facility available upto 25th April
  - h. Final transfer order will be published by 30th April
16. No officer is allowed to continue in an office after 15 days from the date of issuance of transfer order. The officers working in Generating Stations, 400/220 Kv Substations, LD Stations shall be relieved only with proper substitute arrangement. IT Department shall develop suitable mechanism to ensure the relieving of transferee in time.
17. Notwithstanding anything contained above, KSEB Ltd reserves the right to transfer or retain any officer in any place for the best interest of KSEB Ltd and exigency of service.

**BY ORDER OF THE FULL TIME DIRECTORS**

**Sd/-**

**P. G. UNNIKRISHNAN  
SECRETARY (ADMINISTRATION)**





**KSEB**  
കേരളാ സർവ്വതലവൈദ്യുത ബോർഡ്



## KERALA STATE ELECTRICITY BOARD LIMITED

Incorporated under the Indian Companies Act, 1956

CIN : U 40100KL2011SGC027424

Office of the Chief Personnel Officer, Personnel Department  
Vydyuthi Bhavanam, Pattom, Thiruvananthapuram, Kerala - 695004

Phone : 0471 - 2514472, 2514527, 2514455 Fax No. 0471 - 2514472

Web : www. kseb.in E-mail : pokseb@gmail.com

### ABSTRACT

Pay and allowances for the month of August 2017 and Pension / Family pension for the month of September 2017 - Early disbursement in connection with Onam Festival Sanctioned - orders issued

### CORPORATE OFFICE (PERSONNEL)

B.O. CMD No. 2099/2017 (PS 1/1401 /2010) Dated, Thiruvananthapuram 16-08-2017

Read : G.O.(P) No. 6256/ 2017 / Fin. dated Thiruvananthapuram 07-08-2017

### ORDER

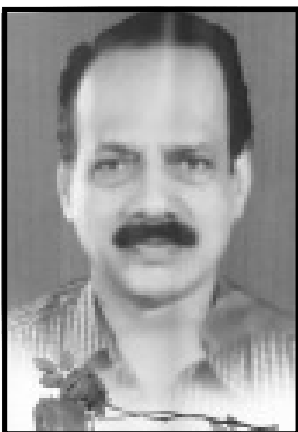
1. The Government vide order read above had ordered early disbursement of pay and allowances for the month of August 2017 and Pension / Family Pension for the month of September 2017 in connection with the ensuring Onam Festival.
2. The Kerala State Electricity Board Limited, in line with the above and based on the remarks of the Financial Advisor, KSEBL, is pleased to order disbursement of pay and allowances for the month of August 2017 to all its employees including part time contingent employees and CLR workers engaged on monthly wages on 25-08-2017.
3. Pension / Family pension for the month of September 2017 will be disbursed on 30-08-2017.
4. In offices where pre- audit is in vogue, the same shall be waived for the month of August 2017. This condition is intended only for effecting payment as per their order.

Orders are issued accordingly

Sd/-

**RAJTHILAKAN M.G.**

Secretary (Administration)



## OBITUARY

**Er.K.V.Padmanabhan**, Retired Executive Engineer from Kasargode has expired on 17.08.2017. He was a strong and loyal member of our association, served the association at various levels. He was the founder member of the Kasargode Unit and also was a GB member for several years. He was fondly called as 'KVP' by his peers.

KSEBEA expresses its heartfelt condolences to the bereaved family.





**KSEB**  
കേരളത്തിന്റെ ഊർജ്ജം



## KERALA STATE ELECTRICITY BOARD LIMITED

Incorporated under the Indian Companies Act, 1956

CIN : U 40100KL2011SGC027424

Office of the Chief Personnel Officer, Personnel Department

Vydyuthi Bhavanam, Pattom, Thiruvananthapuram , Kerala - 695004

Phone : 0471 - 2514472, 2514527, 2514455 Fax No. 0471 - 2514472

Web : www. kseb.in E-mail : pokseb@gmail.com

### ABSTRACT

Death occurred to Kerala State Electricity Board employees by accident during the course of employment - convening of condolence meeting to pay homage to the deceased employee - orders issued - reg.

### CORPORATE OFFICE ( PERSONNEL)

B.O. CMD No. 1937/2017(PS/SSI/Condolence meeting/2017) TVPM, Dated 27-07-2017

Read : Orders of the Chairman & Managing Director dated 19-07-2017 in Note PS /SSI Condolence meeting / 2017 of Chief Personnel Officer.

### ORDER

Instance of accidental deaths occur to the employees of Kerala State Electricity Board Limited during the course of employment. There has been precedence of convening condolence meeting to express grief towards such mishaps on behalf of Kerala State Electricity Board Limited and to pay homage to the deceased employee with the objective of extending help and support for the loss occurred to their family.

Considering the practice hitherto followed in KSEB Ltd. and as recommended by the Chairman & Managing Director, it is decided to convene condolence meeting at IInd Floor of Vydyuthi Bhavanam at 4.55 pm either on the date of occurrence of fatal death of Board employees or on the immediate next day wherein 1 minute silence shall be observed followed by reading out the condolence message by Director of KSEBL / Chief Engineer (HRM) to express grief towards the loss of precious life of employee and to pay homage to the departed soul. Similar functions of short duration shall be organised at field level offices too.

Orders are issued accordingly

Sd/-

**RAJTHILAKAN M.G.**

Secretary (Administration)





## *Letters to the Editor*

### **Comments on Purchase Manual**

*Er. Shine Sebastian*

1. The Quality Plan for purchase shall be elaborated.  
We shall have a robust Quality plan with a tracking system for each product in SCM. Every product has to follow standards and assuring that is also part of Quality plan.
2. Independent Quality Management Team  
The officers engaged in doing this activity shall be separated from the bidding team to ensure a healthy bidding strategy. For Eg: Meter Testing Team, They are a separate team dedicated to check the functioning of metering and related equipments.
3. Implementaion of Six SIGMA or ISO standards in SCM to ensure Quality Control.  
We need people who are certified in so called standards with experience in all levels of SCM be it Circle Store or other Regional stores or bidding process or quality process or for inspection at feild offices after installing the prodcut be it a PSC post/ Stay wire etc.

**Companies/ Vendors with ISO certification shall be given priority over othe companies.**

4. our quality check list shall also include bidders
  1. Method for quality control
  2. Procurement of raw materials from ISO certified vendors
  3. is the quality controller is independent of production controller????
  4. List of itmes having ISO certified products etc?
5. Ensure that the vendor in the vendor registration shall have ISO certification for all vendors who inputs raw material (validity shall also be verified).
6. Implement all the process in SCM channel will ensure a good product from bidding to installation including TRANSIT.
7. Packing of materials has to be given importance. We can see all ceramic insulators are so badly packed that we can not identify the cracks in it etc. All the insulators shall be covered in well manner before its delivery. Since we need to operate the same for years. Similarly transporting of PSC post and its structural deformity etc shall be recorded correctly before dispatching and afterdelivery.
8. The transportation and delivery is also part of SCM. Quality has to be assured in each level for tracking where it has failed. So the quality assurance team has to be engaged until the material is properly installed. For Eg: Unloading Of PSC pole shall be monitored thoroughly by our Quality Assurance team/ people who are qualified to verify the same.





**On Sale**

# **MODERN TRENDS IN ELECTRIC POWER TRANSMISSION**

**Written by  
VINCENT VARGHESE**

**KSEB Engineers' Association**

*For getting the copy of book please contact  
Er. P Muraly, Chief Editor, Hydrel bullet*

**KSEB ENGINEERS' ASSOCIATION**

**Hydel Bullet Monthly**

**RNI Reg.No.KERENG/2013/48628**

**Reg. No. KL/TV(N)/645/2016-2018**

**Price ₹ 10**

**Licensed to Post without pre payment.**

**No. KL/TV(N)/WPP/203/ 2016 - 18 at Tvpm. RMS**

**Date of Publication 26-08-2017**



**Leadership Camp organised by KSEBEA at Munnar on 11.08.2017 and 12.08.2017**

**Edited, Printed & Published by P. Muraly, Chief Editor, Hydel Bullet for and on behalf of KSEB Engineers' Association, Panavila, Trivandrum -01, Ph :0471-2330696, Email: hydelbulletin@gmail.com, Web: ksebea.in at Bhagath Printers, Pattom, Trivandrum - 4 , Ph : 0471-4017097, bhagathprinters@gmail.com, bhagathpattom@yahoo.com,**

**For private circulation only**