

**KERALA ELECTRICITY EMPLOYEES' CONFEDERATION  
INTUC**



(Reg. No. 01-14/87- Aff. 10485)  
**V.P.MARAKKAR SMARAKA MANDIRAM**  
**AMBUJAVILASOM ROAD, THIRUVANANTHAPURAM-695 001**  
Phone: 0471-2471087- Fax: 0471-2471087



email: keecintuchq@gmail.com, Web: www.intuckeec.com

<b>PRESIDENT</b> K.P. DHANAPALAN Ex.M.P.	<b>GENERAL SECRETARY</b> SIBYKUTTY FRANCIS	<b>TREASURER</b> V. GOPAKUMAR
---	---	----------------------------------

No. KEEC/GL/2017

തിരുവനന്തപുരം  
07-12-2017

സീക്രട്ടറിമാർ

ബഹു.ചെയർമാൻ & മാനേജിംഗ് ഡയറക്ടർ  
കേരള സ്റ്റേറ്റ് ഇലക്ട്രിസിറ്റി ബോർഡ് ലിമിറ്റഡ്  
വൈദ്യുതിവേൻ, പട്ടം  
തിരുവനന്തപുരം

സർ,

വിഷയം: ജനറൽ ട്രാൻസ്ഫർ 2017- ഗ്രേഡ് - പരിഹരിക്കപ്പെടേണ്ടുന്ന  
വിഷയങ്ങൾ സംബന്ധിച്ച്.

സൂചന : ഈ വിഷയങ്ങളിൽ മുമ്പ് ഞങ്ങൾ നൽകിയിട്ടുള്ള കത്തുകൾ.

ജനറൽ ട്രാൻസ്ഫർ 2017 യുമായി ബന്ധപ്പെട്ട ചർച്ചകളിൽ ഒരു കരട് ലിസ്റ്റ് പ്രസിദ്ധീകരിക്കുന്ന കാര്യം തീരുമാനിച്ചിരുന്നുവെങ്കിലും അത് പ്രസിദ്ധീകരിച്ചില്ല. ജനറൽ ട്രാൻസ്ഫർ 2018 ൽ ഒരു കരട് ലിസ്റ്റ് (ഒരു പ്രവേശന മാത്രം) പ്രസിദ്ധീകരിക്കണം. നിലവിലുള്ള മാനദണ്ഡ പ്രകാരം ഒരോ ജീവനക്കാരനേയും അർഹതപ്പെട്ട സീനിയോറിറ്റി അറിയാൻ സംവിധാനം വേണം.

CE (HRM) ജനറൽ ട്രാൻസ്ഫർ ഉത്തരവിറക്കിയതിനുശേഷം പല ഡിവിഷനുകളിലും അതത് എക്സിക്യൂട്ടീവ് എഞ്ചിനീയർമാർ തന്നിഷ്ടപ്രകാരം Internal Shuffling വർക്കിംഗ് അറേഞ്ച്മെന്റ് എന്ന പേരിൽ നടത്തുന്ന മേൽ അറേഞ്ചുകൾ റദ്ദ് ചെയ്യണം.

മലബാർ മേഖലയിൽ ജീവനക്കാർ ആവശ്യത്തിന് ഇല്ലാത്ത സ്ഥലങ്ങളിൽ നിന്നുപോലും ട്രാൻസ്ഫർ വന്നത് പരിശോധിക്കണം.

ജനറൽ ട്രാൻസ്ഫർ ഗൈഡ്ലൈനിലെ Clause 17,18 ഞങ്ങൾ അംഗീകരിച്ചിട്ടുള്ളതല്ല. പക്ഷേ ഈ വർഷത്തെ ട്രാൻസ്ഫർ ഉത്തരവുകൾ, യൂണിയനുകളുമായി നടത്തിയ ചർച്ചയിലെ തീരുമാനങ്ങൾക്ക് വിരുദ്ധമായിട്ടാണ് പുറത്തിറക്കിയത്. നിലവിലുള്ള ഒഴിവുകളിൽ പലതിലും ജീവനക്കാരെ പോസ്റ്റ് ചെയ്യാതിരുന്നതിന്റെ പേരിൽ ജനറൽ സ്ഥലത്തേക്ക് ട്രാൻസ്ഫറിന് അർഹതപ്പെട്ട പലരും ഇപ്പോഴും ക്യൂവിൽ നിൽക്കുകയാണ്. ഗൈഡ്ലൈനിൽ പ്രതിപാദിച്ചിട്ടുള്ള കാര്യങ്ങൾപോലും പാലിക്കാൻ സാധിച്ചിട്ടില്ലായെന്നുള്ളത് പ്രതിഷേധാർഹമാണ്. ഇത് സംബന്ധിച്ച് Director (Finance) ന്

ഞങ്ങൾ കത്ത് നൽകിയിട്ടുണ്ട്. പ്രമോഷൻ വരുമ്പോൾ ക്യൂവിൽ നിൽക്കുന്ന എല്ലാവർക്കും അപ്പോൾതന്നെ ട്രാൻസ്ഫർ നൽകുന്നതിനുള്ള നിർദ്ദേശം നൽകണം.

ജനറൽ ട്രാൻസ്ഫർ 2017 നോട്ട് അനുബന്ധിച്ച് നടന്ന shuffling ൽ KSR അനുസരിച്ചുള്ള joining time നിഷേധിക്കപ്പെടുന്ന സാഹചര്യം ഉണ്ടായിട്ടുണ്ട്. ഇത് Guideline ന് വിരുദ്ധമായതിനാൽ joining time നിഷേധിക്കപ്പെട്ടവർക്ക് അത് ലഭിക്കാനുള്ള നടപടികൾ സ്വീകരിക്കണം.

Posting Strength ന്റെ പേര് പറഞ്ഞ് തസ്തികകൾ ഇല്ലാതാക്കിയത് താഴെപ്പറയുന്ന മേഖലകളിലാണ്.

1. സബ് സ്റ്റേഷനിൽ ഓവർസിയർമാരുടെ എണ്ണം Posting Strength എന്ന വാക്ക് ഉപയോഗിച്ച് ഇല്ലാതാക്കി.
2. ജനറേറ്റിംഗ് സ്റ്റേഷനുകളിൽപോലും permanent Sub Engineer നെ ഒഴിവാക്കിയിട്ടുണ്ട്.
3. സീനിയർ അസിസ്റ്റന്റിനെ കാഷ്യറാക്കി ജോലി ചെയ്യിപ്പിച്ച് പല സ്ഥലങ്ങളിലും രണ്ട് തസ്തികകളും വെട്ടിക്കുറയ്ക്കുന്ന സാഹചര്യംപോലും ഉണ്ടായി. ഉപഭോക്താക്കൾ കൂടുതലുള്ള സെക്ഷനിൽ പലതിലും ആളിന്റെ എണ്ണം കുറച്ചു.
4. സിവിൽ സബ് എഞ്ചിനീയറുടെ എണ്ണം Posting Strength ലൂടെ കുറച്ച് ജോലിഭാരം കൂട്ടി.
5. ജനറൽ ട്രാൻസ്ഫർ ഉത്തരവിന്റെ preface ൽ പറയുന്നത് മേൽ കാര്യങ്ങളൊക്കെ അംഗീകൃത യൂണിയനുകൾ അംഗീകരിച്ചുവെന്നാണ്. KEEC നേതൃത്വം നൽകുന്ന UDEEF അംഗീകരിച്ചിട്ടില്ലാത്ത കാര്യം അംഗീകരിച്ചുവെന്ന് പറയുന്നത് വസ്തുതകൾക്ക് വിരുദ്ധമാണ്.
6. Retirement- 31.12.2019 ന് താഴെയുള്ളവർക്ക് ജൻമ നാട്ടിലേക്ക് ട്രാൻസ്ഫർ ലഭിച്ചില്ലായെന്നുള്ളത് ഇക്കൊല്ലം മാത്രം നടന്ന അവകാശ നിയമ നിഷേധമാണ്. അത് പരിഗണിക്കുന്നതിനുള്ള നിർദ്ദേശം നൽകണം. അടുത്ത വർഷം ഈ അപാകത ഉണ്ടാകാതിരിക്കുന്നതിലേക്കായി ഗൈഡ്ലൈനിലും SRS ലും വേണ്ടുന്ന മാറ്റങ്ങൾ വരുത്തണം.
7. Shuffling അതാത് ഡിവിഷനിൽ മാത്രമേയുള്ളൂവെന്ന് സമ്മതിച്ചിട്ട് അതിന് വിരുദ്ധമായാണ് ഉത്തരവിറക്കിയത്.
8. അപ്പീൽ പരിഗണിച്ചപ്പോൾ അർഹതപ്പെട്ട പലർക്കും നിഷേധിച്ചു.
9. കാൾ സെന്ററിൽ ജോലി ചെയ്യുന്ന INTUC യിൽപ്പെട്ട ലൈൻമാനേമാത്രം ട്രാൻസ്ഫർ ചെയ്തു.
10. ഗ്രേഡിന്റെ കാര്യത്തിൽ HRD ൽ നിന്നും ക്രമവിരുദ്ധമായി പുറത്താക്കിയ ഉത്തരവ് പിൻവലിച്ചിട്ടില്ല. ഇക്കാര്യം കോൺഫെഡറേഷൻ ആവശ്യപ്പെട്ടിരുന്നു.
11. 7 വർഷമായ AEE മാർവരെ ട്രാൻസ്ഫറില്ലാതെ നിൽക്കുമ്പോഴാണ് വർക്ക്മെൻ വിഭാഗത്തിലുള്ളവരെ തലങ്ങും വിലങ്ങും ട്രാൻസ്ഫർ ചെയ്തത്.
12. പട്ടാളക്കാരുടെ ആശ്രിതരുടെ പ്രൊട്ടക്ഷൻ നൽകണമെന്ന് ഞങ്ങൾ ആവശ്യപ്പെട്ടിരുന്നു. എന്നാൽ അത് നൽകിയില്ല. മേൽ വിഭാഗങ്ങൾ കോടതിയെ സമീപിച്ചു. കോടതി ഉത്തരവ് പ്രകാരം അവർക്ക് പ്രൊട്ടക്ഷൻ ലഭിച്ചു. എല്ലാ വിഷയങ്ങളിലും കോടതിയെ സമീപിച്ചാൽ മാത്രമേ കാര്യങ്ങൾ നടക്കൂ എന്നുള്ള സ്ഥിതി മാറ്റുന്നതിനുള്ള നിർദ്ദേശങ്ങൾ ബന്ധപ്പെട്ടവർക്ക് നൽകണമെന്ന് അഭ്യർത്ഥിക്കുന്നു.

13. സെക്ഷൻ ഓഫീസുകളെ Geographical Area, Consumer Strength ഇവയുടെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ ഗ്രേഡ് തിരിച്ച്, ജീവനക്കാർ കൂടുതൽ വേണ്ടുന്ന എല്ലാ സ്ഥലങ്ങളിലും തസ്തികകളിലും കൂടുതൽ നിയമനങ്ങളും പ്രമോഷനുകളും നടത്തി ഒഴിവുകൾ നിരത്തണം. ഇതു സംബന്ധിച്ച അംഗീകൃത സംഘടനകളുമായി ചർച്ച നടത്തി തീരുമാനമെടുക്കണം.
14. സിസ്റ്റം സുപ്പർവൈസർമാരെ റിലീവ് ചെയ്യേണ്ട എന്ന് മുൻ ചർച്ചയിലും തീരുമാനിച്ചിട്ടില്ല. എന്നാൽ റിലീവ് ചെയ്യേണ്ട എന്ന് അറിയിച്ച് ചീഫ് എഞ്ചിനീയർ മെന്റോജ് നൽകിയതായി അറിയുന്നു. ഇതു പരിശോധിക്കണം.
15. Online Transfer വഴി സെക്ഷനിലേക്ക് നേരിട്ട് പോസ്റ്റിംഗ് നടത്തിയിരുന്നു. ഇപ്പോൾ വീണ്ടും അതത് ഡിവിഷനിൽ അവരവരുടെ സൗകര്യത്തിനനുസരിച്ച് shuffle ചെയ്യാമെന്ന് ഉത്തരവിറക്കിയത് മാനദണ്ഡങ്ങൾക്ക് വിരുദ്ധമായതിനാൽ അത് വീണ്ടും നടപ്പാക്കാതിരിക്കാനുള്ള നിർദ്ദേശം നൽകണം.
16. എല്ലാ പ്രമോഷനുകളും ഉടൻ നടത്തുന്നതിനും നിയമനങ്ങൾ മുഴുവൻ പൂർത്തിയാക്കുന്നതിനുള്ള നിർദ്ദേശങ്ങൾ നൽകണം.
17. KSEBL ൽ OA ആയി ജോലി ചെയ്യുന്നവരിൽ 99% വും ആശ്രിത നിയമനം വഴി ജോലി ലഭിച്ചവരാണ്. ബോർഡിനും സമൂഹത്തിനും വേണ്ടി ജീവൻ ബലിയർപ്പിച്ചവരുടെ ആശ്രിതരായവർക്ക് നിയമനം ലഭിച്ചുവെങ്കിലും പലരും 12 വർഷത്തിലധികമായി ഒരു പ്രൊമോഷനുമില്ലാതെ ഒരേ തസ്തികയിൽ തുടരുകയുമാണ്. അവരുടെ പ്രൊമോഷൻ ഉടൻ നൽകുന്നതിനുള്ള നിർദ്ദേശം നൽകണം.

**പഠനത്തിനുവേണ്ടിയുള്ള NOC**

കഴിഞ്ഞ വർഷം Diploma/B.Tech ന് അപേക്ഷിച്ചവരിൽ 50% പേർക്കു മാത്രമേ കോളേജുകളിൽ അഡ്മിഷൻ ലഭിച്ചിട്ടുള്ളൂ. കഴിഞ്ഞ കൊല്ലത്തെ ക്ലാസ്സ് ഇപ്പോൾ മാത്രമാണ് തുടങ്ങുവാൻ പോകുന്നുവെന്നതിനാൽ ബാക്കിയുള്ള അനുവദനീയ എണ്ണം (കഴിഞ്ഞ വർഷത്തേക്ക്) ഇക്കൊല്ലം NOC ക്ക് അപേക്ഷിച്ചവർക്ക് നൽകുന്നതിനുള്ള നടപടി സ്വീകരിക്കണം.

**സേഫ്റ്റി സേഫ്റ്റി**

മെറ്റീരിയൽസിന്റെ ലഭ്യത ബന്ധപ്പെട്ട AEE മാർ പരിശോധിക്കണം. കെട്ടിട നിർമ്മാണ തൊഴിലാളികൾ തലയിവയ്ക്കുന്ന ഹെൽമെറ്റാണ് ബോർഡ് നൽകുന്നത്. ആവശ്യത്തിനുള്ള സേഫ്റ്റി മെറ്റീരിയൽ സൗകര്യങ്ങൾ നൽകാതെ അപകടം ഉണ്ടാകുമ്പോൾ ജീവനക്കാരെ സസ്പെന്റ് ചെയ്യുന്ന സേഫ്റ്റി കമ്മീഷണറുടെ തീരുമാനം അംഗീകരിക്കാനാവില്ല. സേഫ്റ്റി കമ്മീഷണർ പോലീസ് കമ്മീഷണറായി ആക്ട് ചെയ്യുന്നത് നല്ല തൊഴിൽബന്ധം ഇല്ലാതാക്കും. മേൽ അപാകതകൾ ഒഴിവാക്കുന്നതിനുള്ള നടപടികൾ അങ്ങയുടെ ഭാഗത്തുനിന്ന് ഉണ്ടാകണമെന്ന് അഭ്യർത്ഥിക്കുന്നു.

വിശ്വസ്തതയോടെ,



ജനറൽ സെക്രട്ടറി