

5

अध्याय



सार्वजनिक क्षेत्र के उपक्रम

वार्षिक रिपोर्ट

2015-16

सार्वजनिक क्षेत्र के उपक्रम

कोल इंडिया लिमिटेड

कोल इंडिया लिमिटेड (सीआईएल) निजी कोयला खानों को सरकार के स्वामित्व में लेते हुए एक संगठित राज्य स्वामित्व वाले कोयला खनन कार्पोरेट के रूप में नवम्बर, 1957 में अस्तित्व में आया। हालांकि अपने शुरुआती वर्ष में इसने 79 मिलियन टन का कम उत्पादन दर्ज किया परन्तु आज विश्व में एक सबसे बड़ा कोयला उत्पादक बन गया है।

सीआईएल खान से बाजार तक सर्वोत्तम पद्धतियों के जरिए पर्यावरण की दृष्टि से और सामाजिक तौर पर सतत वृद्धि प्राप्त करते हुए प्रमुख ऊर्जा क्षेत्र में एक वैश्विक कंपनी के रूप में उभरने के लिए एक समग्र योजना के दायरे के भीतर कार्य करता है।

कोल इंडिया लि. के प्रमुख अध्यक्ष-सह-प्रबंध निदेशक हैं। उनकी सहायता के लिए चार कार्यकारी निदेशक अर्थात् निदेशक (तकनीकी), निदेशक (कार्मिक तथा औद्योगिक संबंध), निदेशक (वित्त) और निदेशक (विपणन) हैं। प्रत्येक सहायक कंपनी का अपना निदेशक मंडल है जिसके प्रमुख अध्यक्ष-सह-प्रबंध निदेशक हैं। इसके अलावा, सात उत्पादन कंपनियों में प्रत्येक में 4 कार्यकारी निदेशक अर्थात् निदेशक (कार्मिक), निदेशक (वित्त), निदेशक (तकनीकी / आयोजना एवं परियोजना) तथा निदेशक (तकनीकी/प्रचालन) हैं। अन्य सहायक कंपनी सेंट्रल माईन प्लानिंग एंड डिजाइन इंस्टीट्यूट लि. (सीएमपीडीआईएल) के निदेशक मंडल में चार कार्यकारी निदेशक हैं जिन्हें निदेशक (तकनीकी), निदेशक (कोयला उत्पादन एवं उपयोगिता), निदेशक (आयोजना एवं डिजाइन) तथा निदेशक (अनुसंधान, विकास एवं प्रौद्योगिकी) के रूप में नामित किया गया है। इसके अतिरिक्त, सीआईएल तथा उसकी सहायक कंपनियों के निदेशक बोर्ड में सात अंश-कालिक अथवा मनोनीत निदेशक हैं जिन्हें कंपनी के संगम अनुच्छेद तथा सरकार द्वारा इस संबंध में समय-समय पर निर्धारित दिशानिर्देशों के अनुसार नियुक्त किया जाता है।

सीआईएल की रणनीतिक संबद्धता

- भारत के समग्र कोयला उत्पादन का लगभग 80.7% उत्पादन करता है
- भारत में जहां लगभग 52% प्रमुख वाणिज्यिक ऊर्जा आवश्यकता कोयले पर निर्भर है वहां सीआईएल अकेले 40% प्रमुख वाणिज्यिक ऊर्जा आवश्यकता पूरी करता है।
- लगभग 74% भारतीय कोयला बाजार को नियंत्रित करता है।
- भारत के 86 में से 82 कोयला आधारित थर्मल पावर संयंत्रों की पूर्ति करता है।
- उपयोगिता क्षेत्र के कुल 76% थर्मल पावर उत्पादन क्षमता के लिए जिम्मेदार है।
- अंतर्राष्ट्रीय कीमतों में की गई कमी के आधार पर कोयले की आपूर्ति करता है।
- भारतीय कोयला उपभोक्ताओं को मूल्य के उतार-चढ़ाव को झेल पाने लायक बनाता है।
- अन्त्य उपयोगकर्ता उद्योग को वैश्विक स्तर पर प्रतिस्पर्धी बनाता, आदि।

2015-16 में उपलब्धियां

- पहली बार सीआईएल ने कोयला उत्पादन के 500 मि.ट के स्तर को पार किया है।
- इस अवधि के दौरान सीआईएल के उत्पादन में पिछले वर्ष से 9.2% की विकास की वृद्धि हुई है। एससीसीएल में विकास में वृद्धि पिछले वर्ष की इसी अवधि की तुलना में 18.3% थी।
- माननीय उच्चतम न्यायालय ने निर्णय के अनुसरण में कोयला ब्लॉकों का आबंटन रद्द करने के बाद 'प्रतिस्पर्धी बोली द्वारा नीलामी' का अनुपालन करके 31 कोयला ब्लॉक आबंटित किए गए हैं और 42 कोयला ब्लॉक संघ/राज्य सरकार के पीएसयू को भी आबंटित किए गए हैं।

खानों की जीवनकाल अवधि के दौरान कोयला उत्पादन राज्यों को 196,968 करोड़ रु. की राशि प्राप्त होगी। इसके अलावा, शुल्क में कमी के रूप में उपभोक्ताओं को लगभग 69000 रु. का लाभ होगा।

- गुणवत्ता में सुधार करने तथा कोयला उपभोक्ताओं के साथ विवादों में कमी करने के लिए सभी उपभोक्ताओं को 100 एमएम से कम आकार वाले क्रैशड कोयले की आपूर्ति की जा रही है।
- सीआईएल की एक अनुषंगी कंपनी अर्थात् ईस्टर्न कोलफील्ड्स लि. ने मई, 2015 में सकारात्मक निवल योग्यता प्राप्त किया तथा बीआईएफआर से बाहर निकली है। इसके साथ ही सीआईएल की कोई भी कंपनी बीआईएफआर अधीन नहीं है।
- 31.12.2015 की स्थिति के अनुसार देश में कोई भी विद्युत संयंत्र 'नाजुक कोयला स्टॉक' वाला नहीं था।
- दिसम्बर, 2015 तक कंपनी का कोयला उत्पादन तथा उठान क्रमशः 373.51 मि.ट. और 389.27 मि.ट. था जिसमें पिछले वर्ष की इसी अवधि में कोयला उत्पादन में 31.13 मि.ट. की वृद्धि तथा उठान में 34.62 मि.ट. की वृद्धि हुई।

सीआईएल में परिवर्तनकारी मानव संसाधन पहल

➤ मानव संसाधन दृष्टिकोण

सीआईएल ने वर्ष 2009-2020 तक 1 बिलियन टन कोयला उत्पादन प्राप्त करने के लिए एक महत्वाकांक्षी कारपोरेट योजना तैयार की है। सीआईएल की कारपोरेट योजना का समर्थन करने के लिए मानव संसाधन दल ने कई कार्यशालाएं आयोजित किए तथा परामर्श किए और एक मानव संसाधन दृष्टिकोण तैयार किया जिसे माननीय कोयला राज्यमंत्री द्वारा 15 मई, 2015 को कोलकाता में रिलीज किया गया था। मानव संसाधन दृष्टिकोण में 11 मुख्य सामरिक क्षेत्रों में विभिन्न मानव संसाधन मध्यस्थताओं पर विचार किया जाता है। एचआर विजन दस्तावेज के अधीन आयोजित मुख्य क्रियाकलापों को आगे बढ़ाया गया तथा वे कार्यान्वयन के विभिन्न स्तरों में हैं।

➤ जनशक्ति

31.12.2015 की स्थिति के अनुसार सीआईएल तथा उसकी सहायक कंपनियों की कुल जनशक्ति 32,60,32 हैं। जनशक्ति की कंपनी-वार स्थिति निम्नलिखित है:

कंपनी	2012-13 (31.03.2013 की स्थिति के अनुसार)	2013-14 (31.03.2014 की स्थिति के अनुसार)	2014-15 (31.03.2015 की स्थिति के अनुसार)	2015-16 (31.12.2015 तक)
ईसीएल	74276	71826	68681	66917
बीसीसीएल	61698	58960	56051	54250
सीसीएल	48126	46686	45011	44274
डब्ल्यूसीएल	54960	52484	50071	49371
एसईसीएल	73718	70910	67800	65556
एमसीएल	22065	22278	22259	22541
एनसीएल	16073	16741	16226	16236
एनईसी	2376	2199	2027	1913
सीएमपीडीआईएल	3142	3135	3629	3665
डीसीसी	551	512	474	444
सीआईएल (मुख्यालय)	941	907	868	865
कुल	357926	346638	333097	326032

➤ **मानव संसाधन नीति बेंचमार्किंग :**

सीआईएल ने समसामयिक आवश्यकताओं की पूर्ति के लिए मानव संसाधन प्रबंधन प्रक्रियाओं के संशोधन के लिए मानव संसाधन नीति बेंचमार्किंग कार्रवाई शुरू की है। इस कार्रवाई के अधीन 21 नियमों तथा 11 मानव संसाधन नीतियों को संशोधित किया गया है। नीतियां तथा नियम अब अनुमोदन के स्तर पर हैं। मुख्य नीतियों में नयी पदोन्नति नीति, भर्ती नीति, स्थानान्तरण एवं कार्य आवर्तन नीति, कार्य निष्पादन प्रबंध नीति, प्रशिक्षण तथा विकास नीति, उत्तरोत्तर आयोजन नीति आदि शामिल हैं। महत्वपूर्ण नियमों में अवकाश नियमावली, मकान किराया भत्ता नियमावली, यात्रा भत्ता / दैनिक भत्ता नियमावली, अवकाश यात्रा रियायत नियमावली, मकान निर्माण अग्रिम नियम, वाहन अग्रिम नियम, चिकित्सा नियम आदि शामिल हैं।

➤ **गैर-कार्यपालक पदनामों तथा संवर्ग को युक्तिसंगत बनाना :**

पदनामों, कार्य विवरणों के विकास, संवर्ग योजना को युक्तिसंगत बनाने एवं भर्ती मानकों को संशोधित करने के उद्देश्य से सीआईएल ने पदनामों तथा संवर्ग और गैर-कार्यपालकों के भर्ती मानकों को पुनः तैयार करने के लिए एक परियोजना दल का गठन किया है। परियोजना दल ने अध्ययन पूर्ण कर लिया है और रिपोर्ट प्रस्तुत कर दी है जो जांचाधीन है। परियोजना रिपोर्ट में नए पदनाम तथा कार्य विवरणों, पदनामों को युक्तिसंगत बनाना, संवर्ग योजनाओं और गैर-कार्यपालक संवर्ग के कर्मचारियों के लिए भर्ती तथा क्रियाविधि में संशोधन करना शामिल है।

➤ **सीआईएल कारपोरेट एचआर पत्रिका :**

सीआईएल ने मानव संसाधन दृष्टिकोण क्रियाकलापों को चलाने के लिए एक औजार के रूप में एक कारपोरेट एचआर पत्रिका शुरू की है। माननीय विद्युत, कोयला, नवीन एवं नवीकरणीय ऊर्जा मंत्री श्री पीयूष गोयल ने 01.11.2015 के 'लीड' शीर्षक की पत्रिका का उद्घाटन किया। पत्रिका में मानव संसाधन घटनाएं, कारपोरेट तथा मानव संसाधन नेतृत्व की पूरी जानकारी आदि है जो कार्यपालकों को मानव संसाधन के क्षेत्र में मौजूदा प्रवृत्तियों एवं प्रगतियों के साथ उन्नयन करने की जानकारी देने के औजार के रूप में भी कार्य करती है।

सीआईएल के लोगों का कार्य-निष्पादन

कर्मचारी भारत के कोयला खनन के केन्द्र बिन्दु हैं और सीआईएल

में पीपल प्रोसेसेज में न केवल कंपनी के प्रचालन के वैल्यू चेन में बहुविध स्टेकधारकों की चिंताओं को शामिल किया जाता है अपितु उनको भी शामिल किया जाता है जो ऐसे प्रचालनों से प्रत्यक्ष और अप्रत्यक्ष रूप से प्रभावित होते हैं। बहुविध स्टेकधारकों में कंपनी के अपने कर्मचारी और उनके परिवार, कोलफील्डों के चारों ओर के ग्रामीण, सहायक उद्योगों, कोलफील्डों में प्रचालनरत सरकारी और गैर-सरकारी एजेंसियों के लगभग 67,000 अप्रत्यक्ष कामगार आदि शामिल हैं। सीआईएल एक बड़ी सामाजिक उद्देश्य वाली कंपनी के हैं जो सभी स्टेकधारकों के प्रति पूरी तरह से वचनबद्ध है और अपने जनोन्मुखी सिद्धांतों, नीतियों एवं कार्यक्रमों से स्थायी विकास हेतु स्टेकधारकों और कंपनी की भी विभिन्न प्रकार की आवश्यकताओं को पूरा करने का लगातार प्रयास कर रही है।

कर्मचारी कल्याण

सीआईएल कर्मचारी कल्याण के लिए 'संपूर्ण देख-रेख के दृष्टिकोण को अपनाती है। कर्मचारी कल्याण कार्यक्रमों के माध्यम से न केवल कर्मचारियों की आवश्यकता की पूर्ति की जाती है बल्कि उनके परिवार की आवश्यकता भी पूरी की जाती है। कर्मचारियों को परिवार के लिए आवास, बिजली, जलापूर्ति आदि निःशुल्क प्रदान की जाती हैं। आवासीय क्षेत्र सड़कों और अन्य सामुदायिक सुविधाओं जैसे मनोरंजन केंद्रों, स्टेडियम, खेल के मैदानों, जिम, लाइब्रेरी आदि से भली-भांति जुड़े हुए हैं।

कर्मचारियों और उनके परिवार के सदस्य और उनके माता पिता देश के अन्दर कहीं भी मुफ्त चिकित्सा उपचार के हकदार हैं। कंपनी ने अपने सभी प्रचालन क्षेत्रों में भी चिकित्सा सुविधाएं विकसित की हैं। कर्मचारियों और उनके परिवार के सदस्यों की चिकित्सा सेवाओं के लिए लगभग 80 अस्पताल, 405 डिस्पेंसरियां तथा 577 एम्बुलेंस हैं। 1252 चिकित्सा अधिकारी और विशेषज्ञ हैं जो उन्हें 24 घंटे चिकित्सा सेवाएं प्रदान करते हैं।

कर्मचारियों के बच्चों को मुफ्त शिक्षा प्रदान करने के लिए शैक्षणिक सुविधाएं सृजित की गई हैं। गुणवत्तापरक शिक्षा प्रदान करने के 63 पब्लिक स्कूल हैं जिनका वित्तपोषण कंपनी द्वारा किया जाता है। कंपनी मेधावी छात्रों को छात्रवृत्ति प्रदान करती है। यह सरकारी मेडिकल कालेजों और सरकारी इंजीनियरिंग कालेजों में बच्चों को दाखिला दिलाने के लिए 100% वित्तीय सहायता देते हुए उच्चतर शिक्षा के लिए भी सहायता करती है।

कर्मचारियों को प्रशिक्षण

सीआईएल विशेष एवं सामान्य क्षेत्रों में प्रशिक्षण देकर उनकी सुविज्ञता के क्षेत्र को विकसित करने के लिए सभी कर्मचारियों को समान अवसर प्रदान करती है। कर्मचारियों का समग्र व्यावसायिक विकास कंपनी की कार्मिक नीतियों का मुख्य उद्देश्य है। प्रशिक्षण से कर्मचारियों को संगठन में उच्च पद पाने और जीवन को बेहतर बनाने का मौका मिलता है। कंपनी ने एक शीर्ष प्रशिक्षण प्रदाता के रूप में रांची में इण्डियन इन्स्टीच्यूट आफ कोल मैनेजमेंट (आई आई सी एम), रांची, प्रत्येक सहायक कंपनी में एक प्रबंध विकास संस्थान और सभी परियोजनाओं में 102 व्यावसायिक प्रशिक्षण केंद्र एवं प्रबंधन और कौशल विकास प्रशिक्षण देने के लिए 27 अन्य प्रशिक्षण केंद्र स्थापित किए हैं। वर्ष 2015-16 में 66425 कर्मचारियों को विभिन्न व्यावसायिक क्षेत्रों एवं कौशल में प्रशिक्षण दिया गया है। कंपनी ने विशिष्ट प्रशिक्षण प्रदान करने हेतु बाहरी एजेंसियों के साथ संबंध स्थापित किए हैं।

प्रबंधन में कर्मचारियों की भागीदारी

सामान्य तौर पर कर्मचारियों और प्रबंधन का प्रतिनिधित्व करने वाले द्विपक्षीय मंचों के माध्यम से निर्णयों से प्रभावित होने वाले कर्मचारियों को लिया जा रहा है। सभी परियोजनाओं में आवास समिति, कल्याण समिति, कैंटीन समिति आदि जैसे द्विपक्षीय मंच कार्य कर रहे हैं। इसी प्रकार, औद्योगिक संबंध प्रणाली के तहत कर्मचारियों की सेवा शर्तों और कल्याण से जुड़े मुद्दों का समाधान करने के लिए यूनिट स्तर, क्षेत्र स्तर और कार्पोरेट स्तर पर आवधिक रूप से द्विपक्षीय बैठकें की जाती हैं। प्रत्येक सहायक कंपनी के पास एक शीर्ष द्विपक्षीय समिति (संयुक्त परामर्शदात्री समिति) है और कंपनी के अध्यक्ष-सह-प्रबंध निदेशक इसके अध्यक्ष होते हैं। संयुक्त परामर्शदात्री समिति सामरिक महत्व के विभिन्न मुद्दों और सामान्यतः कर्मचारियों के जीवन की गुणवत्ता से संबंधित मुद्दों को देखती है। इन सभी द्विपक्षीय निकायों का प्रतिनिधित्व कर्मचारी के प्रतिनिधियों द्वारा किया जाता है।

ढेका कामगार

कंपनी निकटवर्ती ग्रामवासियों के लिए रोजगार का स्रोत है। विभिन्न आउटसोर्स कार्यों के लिए पंजीकृत ठेकेदारों के माध्यम से खदानों में लगभग 67000 ठेका कामगारों को नियोजित किया गया है। कंपनी ठेकेदार द्वारा ठेका कामगारों के वेतन और कल्याण से जुड़े सभी विधिक एवं कंपनी मानकों का

अनुपालन सुनिश्चित करती है। कोल इंडिया में ठेका कामगारों के लिए न्यूनतम मजदूरी निर्धारित कर दी गई है जो न्यूनतम मजदूरी भुगतान अधिनियम के तहत न्यूनतम मजदूरी से अधिक है। उपरोक्त के अलावा, कंपनी ठेका कामगारों को निःशुल्क कंपनी की चिकित्सा उपचार सुविधा प्रदान करती है। सभी ठेका कामगारों की चिकित्सा जांच की जाती है, उन्हें सुरक्षा प्रशिक्षण दिया जाता है और निजी बचाव संबंधी उपकरण दिए जाते हैं। कंपनी ने सभी ठेका कामगारों को सामाजिक सुरक्षा स्कीमों (सीएमपीएफ और सीएमपीएस) के अधीन लाने के वास्तविक प्रयास किए। ठेका कामगारों को मजदूरी का भुगतान केवल बैंक के माध्यम से सुनिश्चित किया गया है ताकि इस विषय में किसी प्रकार के शोषण से बचा सके।

इसके अलावा, श्रम तथा रोजगार मंत्रालय ने दिनांक 7 दिसम्बर, 2015 की राजपत्र अधिसूचना के जरिए श्रम तथा रोजगार मंत्रालय द्वारा भारत के राजपत्र के भाग II, खण्ड-3 उप खण्ड (ii) में प्रकाशित दिनांक 21 जून, 1988 के का.आ. 2063 के अधीन ठेकेदार के कामगारों को काम पर रखने से मना करने पर सीआईएल की सहायक कंपनियों को अधिसूचना की तारीख से पांच वर्ष के लिए छूट दी है।

शिशु मजदूर/बलात मजदूर/बंधुआ मजदूर

कंपनी के प्रचालनों में इसकी मूल श्रृंखला स्वयं कंपनी द्वारा अथवा इसके स्टेकधारकों द्वारा किसी भी रूप में शिशु मजदूरों, बलात मजदूरों अथवा बंधुआ मजदूरों को नियुक्त करना वर्जित है। खानों में लगाए जाने वाले ठेका कामगारों की अनिवार्य रूप से आरंभिक चिकित्सा जांच के दौरान इसकी मानीटरिंग की जाती है।

संघ की स्वतंत्रता

कंपनी के मानव संसाधन प्रबंधन में प्रजातांत्रिक मूल्यों का पक्के तौर पर पालन किया जाता है। कर्मचारियों को छूट है कि वे पंजीकृत ट्रेड यूनियन, राजनैतिक दलों और अन्य सरकारी/ गैर-सरकारी संगठनों के सदस्य बन सकते हैं। कोलफील्डों में सभी केंद्रीय ट्रेड यूनियनों और स्थानीय यूनियनों की शाखाएं हैं। औद्योगिक संबंध प्रणाली के मानकों के अंतर्गत कंपनी के द्वि पक्षीय निकायों में उनके प्रतिनिधित्व की अनुमति है।

भेदभाव न करना

कंपनी में कर्मचारी प्रबंधन में भेदभाव न करने के सिद्धांतों का अनुसरण करती है। धर्म, जाति, क्षेत्र, मत, लिंग, भाषा आदि के

नाम पर कर्मचारियों में कोई भेदभाव नहीं किया जाता है। सभी कर्मचारियों को सेवा मामलों में समान अवसर दिए जाते हैं।

संगठनात्मक संस्कृति निर्माण पहलकदमियां

➤ 'आगमत' परियोजना :

कंपनी में नए सदस्यों का हार्दिक स्वागत करने के लिए इस परियोजना को सितम्बर, 2015 के माह से लागू किया गया है। पहलकदमी में बोर्ड स्तर के कार्यपालक द्वारा स्वागत करने, सीआईएल के अध्यक्ष की ओर से स्वागत पत्र दिया जाता है जिसमें स्वागत किट, प्रबंध कौशल कंपनी के सभी नए सदस्यों का परिचय होता है। इस परियोजना के तहत नए सदस्यों का स्वागत इंडियन इंस्टीट्यूट आफ मैनेजमेंट (आईआईएम), रांची किया जाता है उन्हें परिचय कार्यक्रम दिया जाता है।

➤ 'सम्मान' परियोजना :

सम्मान परियोजना को कंपनी में अपनी लंबी सेवा तथा योगदान के लिए सेवानिवृत्त होने वाले कर्मचारियों के सम्मान के लिए कार्यान्वित की गई है। इस परियोजना के अधीन क्रियाकलापों में सीआईएल के अध्यक्ष की ओर से 'धन्यवाद पत्र', सेवानिवृत्त होने वाले कर्मचारियों को विदाई, सीमान्त बकायों का समाधान करना और सेवानिवृत्त के दिन स्मृति-चिन्ह देना शामिल है।

➤ कार्यपालकों का सशक्तिकरण :

सीआईएल ने 01.04.2015 से प्रत्येक 3 वर्षों में एक बार सभी कार्यपालकों को 7000 रुपये की लागत तक का लेपटाप अथवा इसी प्रकार के यंत्र प्रदान करने की एक योजना लागू की है। सीआईएल के डिजिटलइजेशन को सुविधाजनक बनाने के लिए यह एक महत्वपूर्ण कदम है।

सतत सुधार तथा जानकारी प्रबंधन पहलकदमियां

➤ कर्मचारी सुझाव योजना :

प्रचालनात्मक दक्षता तथा प्रक्रिया उत्कृष्टता के लिए कर्मचारियों के दृष्टिकोण के सोर्सिंग हेतु एक कर्मचारी सुझाव योजना तैयार की गई है। इस योजना के अधीन सुझावों को प्राप्त करने, उनका मूल्यांकन करने और गुण-दोष के आधार पर उनको कार्यान्वित करने के लिए संगठनात्मक तंत्र तैयार किया गया है। समस्त कंपनी के कर्मचारियों से प्राप्त सभी सुझावों एवं विचारों का प्रचालन करने तथा उनकी व्यवस्था करने के लिए एक आन लाइन मंच पहले से ही सृजित किया गया है।

➤ इन-सर्किल (आईसी)

इन-सर्किल कर्मचारियों तथा कनिष्ठ कार्यपालकों (अधिकतम संख्या में 12) के छोटे समूह होते हैं जो एक कार्य स्थल पर एक साथ कार्य करते हैं, वे आवधिक रूप से बैठकें करते हैं, प्रचालनात्मक एवं प्रक्रिया संबंधी समस्याओं की पहचान करते हैं/ गुणावगुण क्षेत्रों में सुधार करते हैं, समाधानों को नवीकृत करते हैं और उन्हें कार्यान्वित करते हैं तथा इस प्रकार लगातार सुधारों को लाते हैं। इन-सर्किल गुणवत्ता सर्किलों के फारमेट में प्रचालन करते हैं।

इन-सर्किलों के एक समान कार्य करने के लिए एक मानक प्रचालन व्यवहारों (एसओपी) को भी विकसित किया गया है। इस पहलकदमी को गति प्रदान करने के लिए गुणवत्ता सर्किल के औजार एवं तकनीकियों के संबंध में प्रशिक्षण की योजना बनाई गई है। सभी सहायक कंपनियों में नोडल अधिकारियों के लिए एक प्रारंभिक का प्रशिक्षण कार्यक्रम 16.10.2015 तथा 17.10.2015 को पहले ही आयोजित कर दिया गया है। सहायक कंपनियों कार्यस्थल पर इन-सर्किलों का गठन करने की प्रक्रिया में हैं। इन-सर्किलों के पंजीकरण करने तथा उनकी प्रगति की निगरानी करने के लिए एक ऑन-लाइन सुविधा सृजित की गई है।

➤ नालेज माइनिंग समुदाय (केएम समुदाय)

जानकारी को शेयर करने के लिए एक मंच के रूप में नालेज माइनिंग समुदायों (केएम समुदाय) को प्रोत्साहित किया गया है ताकि अनुभवी कार्यपालकों में निहित जानकारी को कंपनी के युवा कार्यपालकों को अंतरित किया जाए और प्रक्रिया में नयी जानकारी एवं विचारों को सृजित किया जाए।

समुदायों के पंजीकरण तथा चर्चाओं को सुकर बनाने एवं उनकी प्रगति की निगरानी करने के लिए एक ऑन-लाइन मंच सृजित किया गया है। शेयरिंग प्रक्रिया के दौरान सृजित जानकारी को सभी के लाभ के लिए कंपनी के नालेज मैनेजमेंट पोर्टल में प्रकाशित किया जाएगा।

सीआईएल के नालेज मैनेजमेंट पोर्टल में सीएमपीडीआईएल तथा अन्य परियोजनाओं के संसाधनों से एक ऑन-लाइन पुस्तकालय सृजित किया गया है। पुस्तकालय को सभी के लाभ के लिए नियमित रूप से समृद्ध किया जाएगा।

➤ 'प्रवाह' परियोजना

सीआईएल ने संगठनात्मक संस्कृति तथा जन विकास प्रक्रिया में सुधार करने के लिए नए पदभार ग्रहण करने वाले कार्यपालकों के विचारों के सोर्स के लिए 'प्रवाह' नामक एक परियोजना शुरू की है। इस परियोजना के अधीन कार्यात्मक क्षेत्रों से कार्यपालकों के 6 दल गठित किए गए हैं जिनकी सहायता मध्यम स्तर के प्रबंधन कार्यपालक करते हैं। दलों की नियमित रूप से बैठकें होती हैं और विभिन्न व्यवसाय प्रक्रियाओं पर विचार-विमर्श होता है तथा सुधार के लिए प्राप्त विचारों को कार्यान्वित किया जा रहा है। इस समय निम्नलिखित समूह प्रभावी रूप से कार्य कर रहे हैं:

- i) संगठनात्मक संस्कृति दल,
- ii) नालेज मैनेजमेंट दल,
- iii) कर्मचारियों की देखभाल तथा कर्मचारी परामर्शदाता दल
- iv) सतत सुधार दल,
- v) समारोह दल,
- vi) संचार दल ।

कार्य निष्पादन मैनेजमेंट पहलकदमी

➤ बोर्ड स्तर के कार्यपालकों तथा महाप्रबंधकों के लिए ऑन-लाइन कार्यनिष्पादन प्रबंध प्रणाली (पीएमएस)

बोर्ड स्तर के कार्यपालकों तथा महाप्रबंधकों के लिए एक वार्षिक कार्य-निष्पादन प्रबंध प्रणाली को ऑन-लाइन प्रपत्र कार्य-निष्पादन अनुमोदन रिपोर्ट (पीएआर) में बनाया गया है।

मुख्य विशेषताओं में कासकोडिंग प्रक्रिया के माध्यम से शुरू में लक्ष्य निर्धारित करना, वर्ष के मध्य में फीडबैक प्रक्रिया और वर्ष के अन्त में मूल्यांकन करना शामिल है। सीआईएल ने ई 7 ग्रेड तक के सभी कार्यपालकों के लिए ऑन-लाइन कार्यपालकों के व्यक्तिगत विकास के लिए पीएमएस कार्य-निष्पादन रिपोर्ट (पीआरआईडी) कार्यान्वित कर दी है। ई 8 तथा बोर्ड स्तर के निदेशकों के लिए ऑन-लाइन पीएमएस लागू करने के साथ सीआईएल के अध्यक्ष से लेकर ई 1 स्तर के सभी कार्यपालकों को अब ऑन-लाइन पीएमएस के अधीन शामिल किया गया है।

जन शिकायत पहलकदमी

➤ परामर्शदात्री नीति

सीआईएल बोर्ड ने 12.08.2015 को संपन्न अपनी 319वीं बैठक में सीआईएल कार्यपालक परामर्शदात्री नीति अनुमोदित की है तथा परामर्शदात्री प्रक्रिया की प्रभावकारिता के लिए एक ऑन-लाइन प्रणाली भी सृजित की गई है।

कंपनी में परामर्शदात्री प्रक्रिया नए सदस्यों और वरिष्ठ नेतृत्व की भूमिका ग्रहण करने के लिए उच्च संभावना वाले कर्मचारियों की व्यवसायिक वृद्धि एवं विकास को सुनिश्चित करती है। इस प्रक्रिया में संगठन में वरिष्ठ अधिकारियों की जानकारी और अनुभव को युवा पीढ़ी में अंतरित किया जाता है। मानीटरिंग से नए सदस्यों में मनोवैज्ञानिक संपर्क का निर्माण करने में सहायता मिलेगी जो बाद में उच्च अवधारणा अनुपात सुनिश्चित करती है। प्रशिक्षित एवं प्रतिबद्ध परामर्शदाताओं के विकास का एक पूल संगठन का एक प्राथमिकता क्षेत्र होगा।

ऑन-लाइन मानव संसाधन सूचना प्रणाली (एचआरआईएस)

सीआईएल का ऑन-लाइन एचआरआईएस कंपनी में तैयार एक एचआरआईएस पहल है जिसमें कार्य-निष्पादन के ट्रेकिंग, महत्वपूर्ण कौशल, कर्मचारी के ब्यौरे, परिवार के ब्यौरे, प्रशिक्षण एवं विकास, अंतर कंपनी स्थानांतरण, नए लोकपाल अधिनियम के अधीन रिटर्नों को भरना आदि विभिन्न ऑन-लाइन मोड्यूल हैं। ऑन-लाइन एचआरआईएस डाटा संचालित करने के लिए निर्णय लेने, भविष्य सूचक विश्लेषण एवं मानव संसाधन से संबंधित अन्य विश्लेषणों के लिए महत्वपूर्ण समर्थन प्रदान करेगा।

सेवा निवृत्ति के पश्चात चिकित्सा सहायता

सीआईएल ने अपने 3.6 लाख कर्मचारियों तथा उनकी पति/पत्नी को सेवा निवृत्ति के बाद उन्हें महत्वपूर्ण चिकित्सा सहायता प्रदान करने के लिए सेवा निवृत्ति के बाद चिकित्सा सुविधा को शामिल किया है। कुछ शर्तों के अधीन इस स्कीम के अंतर्गत इनडोर तथा आउटडोर इलाज के लिए सामान्य मामलों में 5 लाख रुपए तथा हृदय रोग, कैंसर, गुर्दे की बीमारी तथा पक्षाघात जैसी नाजुक बिमारियों के मामलों में संवर्धित सहायता करने के लिए 25 लाख रुपए तक की अधिकतम सीमा के मामले में चिकित्सा खर्चों के पुनर्भुगतान की व्यवस्था है।

सामाजिक सुरक्षा

सभी कर्मचारी कंपनी की सामाजिक सुरक्षा स्कीमों के अंतर्गत आते हैं, जो निम्नलिखित हैं:

- **उपदान:** सेवानिवृत्ति पर कर्मचारी को 10 लाख रुपए तक के उपदान का भुगतान किया जाता है।
- **सीएमपीएफ:** सभी कर्मचारियों को कोयला खान भविष्य निधि के अंतर्गत शामिल किया गया है जो अंशदायी निधि है जिसमें कर्मचारी और कंपनी द्वारा बराबर-बराबर अंशदान किया जाता है।
- **कोयला खान पेंशन स्कीम (सीएमपीएस):** कर्मचारियों को पेंशन योजना के तहत शामिल किया जाता है जिसके अंतर्गत उन्हें सेवानिवृत्ति के उपरांत मूल वेतन की 25% राशि मासिक पेंशन के रूप में मिलती है। कर्मचारी की मृत्यु हो जाने पर उनकी पति/पत्नी तथा बच्चे पेंशन प्राप्त करने के हकदार होते हैं।
- **कर्मचारी मुआवजा:** ड्यूटी के दौरान मृत्यु/विकलांगता की स्थिति में वे कर्मचारी मुआवजा अधिनियम के तहत मौद्रिक क्षतिपूर्ति प्राप्त करने के हकदार हैं। उसके अलावा, कम्पनी अनुग्रह राशि के रूप में 5 लाख रुपए तथा 84600 रुपए का अतिरिक्त मुआवजा प्रदान करती है।
- **सीपीआरएमएस:** सभी कर्मचारी सेवानिवृत्ति के उपरांत चिकित्सा योजना के तहत शामिल होते हैं।
- **जीवन बीमा योजना:** सेवा के दौरान किसी कर्मचारी की मृत्यु हो जाने की स्थिति में कर्मचारी के आश्रित जीवन बीमा योजना के तहत 112800.00 रुपए की राशि प्राप्त करने के हकदार होते हैं।
- **आश्रित सदस्य को रोजगार:** किसी कर्मचारी की सेवा के दौरान मृत्यु होने/विकलांग होने की स्थिति में उसके आश्रितों में से कोई एक सदस्य कम्पनी में स्थायी नौकरी पाने का हकदार है।

शिकायत प्रबंधन

कम्पनी में स्टेकधारकों अर्थात कर्मचारियों, उपभोक्ताओं, ग्राहकों तथा अन्य स्टेकधारकों की शिकायतों के निपटान के लिए एक मजबूत आन लाइन स्टेकधारक शिकायत प्रबंधन प्रणाली मौजूद है। इस नीति के अंतर्गत सभी शिकायतों को 10 दिनों के भीतर

निपटाया जा रहा है तथा स्टेकधारकों को तदनुसार सूचित किया जाता है।

सीआईएल की पुनर्स्थापन और पुनर्वास नीति

कोल इंडिया की पुनर्स्थापन एवं पुनर्वास नीति पहली बार 1994 में तैयार की गई थी और इसे समय-समय पर संशोधनों के साथ लागू किया गया है। पुनर्स्थापन एवं पुनर्वास नीति वर्ष 2000 से लागू जिसे बाद में वर्ष 2004 तथा 2008 में संशोधित किया गया है। पुनर्स्थापन एवं पुनर्वास नीति को और अधिक उदार बनाने और सीआईएल की सहायक कंपनियों को और अधिक उदारता प्रदान करने के लिए 13.03.2012 से संशोधित पुनर्स्थापन एवं पुनर्वास नीति, 2012 तैयार की गई है। सीआईएल की संशोधित पुनर्स्थापन तथा पुनर्वास नीति 2012 में भू-वंचितों के लिए कई विकल्पों की व्यवस्था है। यह तेजी से भूमि के अधिग्रहण के लिए अद्वितीय पुनर्स्थापन तथा पुनर्वास की समस्याओं को पूरा करने के लिए सहायक कंपनियों के निदेशक बोर्ड को अधिक उदारता प्रदान करती है।

ग्रामीण विकास मंत्रालय ने उचित मुआवजा तथा भूमि अधिग्रहण पुनर्स्थापन एवं पुनर्वास में पारदर्शिता का अधिकार (आरएफसीटीएलएआरआर) अधिनियम, 2013 अधिसूचित किया है जो 1 जनवरी, 1994 को प्रवृत्त हुआ। ग्रामीण विकास मंत्रालय के दिनांक 28 अगस्त, 2015 के आदेश के अनुसार प्रथम अनुसूची के अनुसार मुआवजे के निर्धारण, द्वितीय अनुसूची के अनुसार पुनर्स्थापन तथा पुनर्वास और तृतीय अनुसूची के अनुसार अवसंरचनात्मक सुविधाएं जो सीबीए (ए एंड डी) अधिनियम, 1957 के लिए लागू होगी, आरएफसीटीएलएआरआर, अधिनियम, 2013 के प्रावधान 1 सितम्बर, 2015 से लागू होंगे। कोयला मंत्रालय ने सीआईएल को आरएफसीटीएलएआरआर के प्रावधानों के अनुसार आर एंड आर नीति को संशोधित करने का निदेश दिया है।

इस नीति की कुछ प्रचालनात्मक विशेषताएं इस प्रकार हैं।

- भू-वंचितों को संबंधित अधिनियम अथवा राज्य सरकार की अधिसूचना के प्रावधानों के अनुसार भूमि का मुआवजा दिया जाता है।
- प्रत्येक 2 एकड़ की जमीन के बदले भू-वंचितों को रोजगार दिया जाता है। सभी भू-वंचित जो रोजगार के पात्र नहीं हैं, वे रोजगार के बदले यथा अनुपात आधार पर प्रत्येक एक एकड़ भूमि के लिए 5 लाख रुपए का मौद्रिक मुआवजा प्राप्त करने के पात्र हैं।

- वैकल्पिक आवास स्थल के बदले 3 लाख रुपए की एक मुश्त राशि का भुगतान किया जाता है। वर्कशेड आदि के निर्माण के लिए भी मौद्रिक मुआवजा दिया जाता है।
- प्रत्येक प्रभावित परिवार को 1 वर्ष के लिए प्रत्येक माह 25 दिनों की न्यूनतम कृषि मजदूरी की दर से निर्वहन भत्ता दिया जाता है।
- कोयला कंपनियां परियोजना से प्रभावित लोगों को गैर-कृषि स्वरोजगार स्थापित करने के लिए सहायता प्रदान करती हैं। ठेकेदारों को वरीयता के आधार पर पात्र लोगों को रोजगार देने के लिए प्रोत्साहित किया जाता है।
- जहां तक संभव हो, कोयला कंपनियां जनजातीय समुदाय को 1 इकाई के रूप में स्थानांतरित करती हैं और जनजातीय समुदाय की विशिष्ट आवश्यकताओं को पूरा करने के लिए सुविधाएं प्रदान करती हैं, इस प्रकार उन्हें अपनी अनूठी पहचान को बनाए रखने में मदद करती हैं।
- प्रभावित जनजातीय परिवारों को पारंपरिक अधिकार खोने के एवज में 500 दिनों की एक मुश्त वित्तीय सहायता दी जाती है।
- जिले से बाहर विस्थापित प्रभावित जनजातीय परिवारों को 25% अधिक पुनर्स्थापन एवं पुनर्वास स्थल, एक स्कूल, सड़क जिसमें रोशनी की व्यवस्था हो, पक्की नाली, तालाब, पेय जल की आपूर्ति के लिए ट्यूबवेल, सामुदायिक केंद्र, पूजा स्थल, औषधालय, पशुओं के चरने के लिए चरागाह तथा खेल के मैदान की व्यवस्था की जाती है।
- पुनर्वास कालोनियां जिनमें परियोजना प्रभावित परिवार तथा मेजबान आबादी भी शामिल है, के सभी निवासियों के लिए सामुदायिक सुविधाएं उपलब्ध होती हैं।
- सामुदायिक सुविधाओं के प्रचालन के लिए उदार दृष्टिकोण अपनाया जाता है और इनमें राज्य तथा स्थानीय स्वशासन/पंचायत को शामिल करने के भरसक प्रयास किए जाते हैं। सामुदायिक सुविधाओं तथा उनके निर्माण की योजना प्रभावित समुदाय के परामर्श से की जाती है।

पर्यावरण की देखभाल

कोयला खनन से होने वाली प्रवृत्तियों में से एक प्रवृत्ति भूमि तथा पर्यावरण का विकृत होना है। कोयला कंपनियां निरंतर पर्यावरण तथा सामाजिक मुद्दों पर इन खनन कार्यकलापों से होने वाले प्रभावों का निदान करती हैं। सभी खनन क्षेत्रों में पर्यावरण अनुकूल खनन प्रणालियों को कार्यान्वित किया गया है। पर्यावरणीय उपशमन उपायों को और अधिक पारदर्शी बनाने के लिए कोयला कंपनियों ने अत्याधुनिक सेटेलाइट निगरानी की व्यवस्था शुरू की है ताकि सभी ओपनकास्ट परियोजनाओं के लिए भूमि के पुनरुद्धार की निगरानी की जा सके। कोल इंडिया लिमिटेड ने सुनियोजित पर्यावरण प्रबंधन योजनाओं तथा चिरस्थायी विकास कार्यकलापों के माध्यम से 34,944 हेक्टेयर क्षेत्र में वनरोपण किया है। 'स्वच्छ एवं हरित' कार्यक्रम के एक भाग के रूप में सीआईएल द्वारा जहां कहीं भी जमीन उपलब्ध होती है, बड़े पैमाने पर वृक्षारोपण किया गया है। कोल इंडिया लिमिटेड ने 31 मार्च, 2015 तक 83 मिलियन वृक्षारोपण किया है।

नेयवेली लिग्नाइट कार्पोरेशन लिमिटेड

एन एल सी 14 नवम्बर, 1956 को एक कंपनी के रूप में पंजीकृत हुई और तत्कालीन प्रधानमंत्री द्वारा 20 मई, 1957 को खान-1 में खनन प्रचालनों का औपचारिक उद्घाटन किया गया था। नेयवेली लिग्नाइट कार्पोरेशन को अप्रैल 2011 से 'नवरत्न' का दर्जा दिया गया है।

प्राधिकृत पूंजी

एन एल सी की प्राधिकृत पूंजी 2000 करोड़ रुपए है तथा प्रदत्त पूंजी 1677.71 करोड़ रु है। 30.11.2015 की स्थिति के अनुसार भारत सरकार द्वारा लगभग 1510 करोड़ रु. का निवेश किया गया है।

उत्पादन कार्य—निष्पादन (एनएलसी):

दिसम्बर, 2015 के अंत तक वर्ष 2015-16 के दौरान ओवरबर्डन रिमूवल, लिग्नाइट उत्पादन, सकल विद्युत उत्पादन तथा जनवरी 2016 से मार्च 2016 तक की अवधि के लिए अनंतिम आंकड़े नीचे तालिका में दर्शाए गए हैं:

उत्पादन	यूनिट	ब.अ. 2015-16	लक्ष्य अप्रैल-दिसंबर 2015)	वास्तविक अप्रैल-दिसंबर 2015)	जनवरी 2016 से मार्च 2016 (अंतिम)
ओवरबर्डन	एम एम3	157.00	115.26	123.29	41.74
लिग्नाइट	एम टी	25.67	17.49	15.60	8.18
विद्युत सकल	एम यू	20944.52	14998.54	13977.05	5945.98
विद्युत निर्यात	एम यू	17717.14	12713.32	11692.36	5003.82

उत्पादकता :

2014-15 और 2015-16 (अप्रैल-दिसंबर, 2015) में उत्पादकता कार्य-निष्पादन नीचे तालिका में दिया गया है :-

द्वारा ओएमएस	यूनिट	2014-15 वास्तविक	लक्ष्य 2015-16 (अप्रैल-दिसंबर, 15)	वास्तविक 2015-16 (अप्रैल-दिसंबर, 15)
खानें	टन	12.88	9.900	10.840
तापीय	कि.वा. घंटे	22008	18116	22486

संयंत्र भार कारक (पीएलएफ)

2014-15 तथा 2015-16 (दिसम्बर, 2015 तक) के दौरान टीपीएस-I, टीपीएस-II, विस्तार, टीपीएस-III और बरसिंगसर टीपीएस द्वारा प्राप्त पीएलएफ निम्नानुसार है:-

पीएलएफ की प्राप्ति	2014-15	2015-16 (अप्रैल, 15 से दिसंबर, 2015 तक)	
	वास्तविक	लक्ष्य	वास्तविक
टी.पी.एस-I	69.08	68.82	58.11
टी.पी.एस-Iई	92.00	76.76	85.54
टी.पी.एस.II	86.44	73.42	78.80
बरसिंगसर टीपीएस	63.05	76.09	58.20

सिंगरेनी कोलियरीज कंपनी लि.

सिंगरेनी कोलियरीज कंपनी लि. तेलंगाना सरकार का एक राज्य स्तरीय उद्यम है जिसमें तेलंगाना सरकार तथा भारत सरकार की इक्विटी पूंजी क्रमशः 51:49 है।

कोयला उत्पादन :

(मिलियन टन में)

लक्ष्य 2015-16	लक्ष्य 2015-16 (अप्रैल-दिसंबर 2015)	वास्तविक 2015-16 (अप्रैल-दिसंबर 2015)
56.00	39.75	43.24

उत्पादकता (ओएमएस) :

वर्ष 2015-16 के लिए उत्पादकता लक्ष्य एवं दिसम्बर, 2015 तक उपलब्धि

(मिलियन टन में)

लक्ष्य 2015-16	लक्ष्य अप्रैल-दिसंबर 2015	वास्तविक अप्रैल-दिसंबर 2015
4.52	4.33	4.49

पूर्वोत्तर क्षेत्र में क्रियाकलाप

पूर्वोत्तर क्षेत्र में, कोल इंडिया लिमिटेड के मुख्य खनन कार्यकलाप असम के माकूम कोल फील्ड में है। वर्तमान में 4 खानें प्रचालन में हैं। ये तीरप, तिकाक, लेडो (ओसीपी) तथा तिपोंग हैं। इनमें से तीरप, तिकाक, लेडो ओपनकास्ट खानें/परियोजनाएं

हैं जबकि तिपोंग भूमिगत खान है। एनईसी की ओपनकास्ट खान से कोयले का उत्पादन आउटसोर्सड होता है। लेडो (ओसीपी) वित्त वर्ष 2008-09 में शुरू किया गया था। पिछले 4 (चार) वर्षों के कोयला उत्पादन को निम्नलिखित तालिका-1 में दर्शाया गया है। निविदा प्रक्रिया में देरी, नए ठेके को अंतिम रूप न देने और ओपनकास्ट खानों में खान अधिनियम की धारा 22(3) को लागू करने से उत्पादन में कमी आयी है।

तालिका- I

(आंकड़े लाख टन में)

वर्ष	2011-12	2012-13	2013-14	2014-15	2015-16 अंतिम
एनईसी का कोयला उत्पादन	6.02	6.05	6.63	7.79	5.12

वर्ष 2015-16 के दौरान 5 (पांच) टुकड़ों में से केवल 3 (तीन) टुकड़ों में कोयला उत्पादन किया जा रहा है। तथापि, नए आउटसोर्सिंग ठेके के लिए निविदा प्रक्रिया चल रही है तथा उसे शीघ्र अंतिम रूप दिया जाएगा। धारा 22(3) लगाने से भी एनईसी के तीरप तथा तिकाक ओपनकास्ट खान में कोयले का उत्पादन प्रभावित हुआ। एनईसीने 7 नयी परियोजनाओं की पहचान की है जो निर्माण के विभिन्न चरणों में हैं।

एनईसी का कार्य निष्पादन (01.04.2015 से 31.12.2015 तक)

तालिका-II

(वास्तविक डाटा)

1.	कोयला उत्पादन	इकाई	मात्रा
	I) भूमिगत	लाख टन	0.021
	II) ओपन कास्ट	..	1.707
	कुल	..	1.728
2.	प्रति श्रमपाली (ओ.एम.एस.)		
	I) भूमिगत	टन	0.010
	II) ओपन कास्ट	..	1.310
	III) समग्र	..	0.650
3.	कोयला प्रेषण / उठान		
	I) प्रेषण	लाख टन	2.379
	II) घरेलू खपत	..	-
	III) उठान	..	2.379
4.	31.12.2015 की स्थिति के अनुसार पिट हेड कोयला भण्डारण	..	1.497
5.	खानों की संख्या	कार्यरत	04

पिछले पांच वर्षों के दौरान एनईसी का कार्य निष्पादन

हालांकि पिछले कुछ वर्षों को छोड़कर एनईसी भारी घाटा उठा रही थी, उसने 2005 से समग्र लाभ (भूमिगत कोलियरियां अभी भी घाटा उठा रही हैं) अर्जित करना शुरू कर दिया है। पिछले पांच वर्षों का लाभ तालिका-V में दर्शाया गया है।

पिछले पांच वर्षों का लाभ

तालिका-V

(लाख रु. में)

खान	2010.11	2011.12	2012.13	2013.14	2014.15
तिपोंग (यूजी)	(-)5749.98	(-)5872.69	(-)6011.03	(-) 5279.12	(-)6698.94
लेडो (यूजी)	(-)2217.47	(-)2191.70	(-)1688.24	(-) 1464.79	(-)1446.81
बरगोलाई (यूजी)	(-)3838.58	(-)3201.22	(-)3493.09	(-) 2934.05	(-)3033.63
जयपोर (यूजी)	(-) 54.82	(-) 91.44	(-) 110.73	(-) 122.02	(-)100.68
तिरप (ओसी)	(+)14883.02	(+)11070.77	(+)6423.05	(+)10718.88	(+)10282.01
तिकाक (ओसी)	(+)10743.80	(+)15149.79	(+)5947.83	(+) 1.78	(+)5075.65
लेडो ओसीपी	(+) 2409.34	(+) 6343.88	(+)4831.36	(+) 2306.24	(-)1160.10
सर्विस यूनिट	-	-	(+) 674.09	(+) 31.20	-
कुल एनईसी	(+)16175.31	(+)21207.39	(+)6573.23	(+) 3258.12	(+)2917.51