



കോ-ഓർഡിനേഷൻ കമ്മിറ്റി
കേരള ഗ്രാമീണ ബാങ്ക് എംപ്ലോയീസ് യൂണിയൻ &
കേരള ഗ്രാമീണ ബാങ്ക് ഓഫീസേഴ്സ് യൂണിയൻ
 (Affiliated to AIRRBEA & BEFI)



സെൻട്രൽ ഓഫീസ്: ദിലീപ് മുഖർജി ഭവൻ, റിംഗ് റോഡ്, അപഹിൽ, മലപ്പുറം 676 505
 Email: kgbeumpm@gmail.com, visit:www.kgbeuou.com

സർക്കുലർ 6/2023

27.03.2023

ചെയർമാനുമായി വിവിധ വിഷയങ്ങളിൽ നടന്ന ചർച്ചയും ഫോളോ അപ്പും

കുറച്ചു നാളുകൾക്ക് മുന്നെ വിവിധ വിഷയങ്ങളിന്മേൽ സംഘടന ചെയർമാനുമായി ചർച്ച നടത്തിയിരുന്നു. അതിന്റെ തീരുമാനങ്ങളും ഫോളോ അപ്പും ചുവടെ കൊടുക്കുന്നു.

ആശ്രിത നിയമന അപേക്ഷ:

നീലേശ്വരം ബ്രാഞ്ചിൽ OATD തസ്തികയിൽ ജോലി ചെയ്യവെ മരണപ്പെട്ട അശോകന്റെ ഭാര്യയുടെ ഉൾപ്പെടെയുള്ള ആശ്രിത നിയമന അപേക്ഷകൾ വേക്കൻസി ഇല്ല എന്ന കാരണം പറഞ്ഞു തള്ളിയിരുന്നു. സാമ്പത്തികമായി വലിയ ബുദ്ധിമുട്ടിലായ കുടുംബത്തിന് തീർത്തും അർഹമായ ആശ്രിതനിയമന അപേക്ഷ വീണ്ടും പരിഗണിക്കണം എന്ന് നാം ആവശ്യപ്പെട്ടു. അതുമായി ബന്ധപ്പെട്ട് നാം ഉന്നയിച്ച ആവശ്യങ്ങൾ ബോധ്യപ്പെട്ടതിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ ഈ കേഡറിലുള്ള നിയമനങ്ങൾ പരിഗണിക്കും എന്ന് ചെയർമാൻ ഉറപ്പു പറഞ്ഞിട്ടുണ്ട്.

മറ്റു ചില അപേക്ഷകൾ income criteria പറഞ്ഞ് മടക്കിയിരുന്നു. അത് പുനഃപരിശോധിക്കണം എന്ന് നാം ആവശ്യപ്പെട്ടു. ഒരു കമ്മിറ്റി രൂപീകരിച്ച് ഈ വിഷയത്തിൽ ഒരു പുനഃപരിശോധന നടത്തുന്നതിനായി ചെയർമാൻ നിർദ്ദേശം കൊടുത്തു.

(മാർച്ച് മാസം കഴിയുന്ന മുറയ്ക്ക് ഇതിന്റെ തുടർപ്രവർത്തനം ഉണ്ടാവും എന്ന നിലയ്ക്കാണ് കാര്യങ്ങൾ നില കൊള്ളുന്നത്)

PLI:

നമ്മുടെ ബാങ്കിൽ PLI നടപ്പിലാക്കിയപ്പോൾ മൂന്ന് മാസത്തിലധികം ലീവ് എടുത്തവർക്ക് (maternity leave ഉൾപ്പെടെ) ലീവിന് ആനുപാതികമായ കുറവ് വരുത്തിയാണ് PLI നൽകിയത്. ഇത് ശരിയല്ല എന്നും മുഴുവൻ പേർക്കും പൂർണ്ണമായും PLI അനുവദിക്കണം എന്നും നാം നേരത്തെ ആവശ്യപ്പെട്ടിരുന്നു. എന്നാൽ പരിഗണിക്കാം എന്ന് പറഞ്ഞതല്ലാതെ ആവശ്യം അംഗീകരിച്ചിരുന്നില്ല. നാം വീണ്ടും ഈ വിഷയം ശക്തമായി ഉന്നയിക്കുകയും വസ്തുത കൃത്യമായി ബോധ്യപ്പെടുത്തുകയും ചെയ്തു. അതിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ അർഹരായ മുഴുവൻ പേർക്കും PLI പൂർണ്ണമായും വിതരണം ചെയ്യാൻ ചെയർമാൻ നിർദ്ദേശം നൽകി.

(GM നെ കണ്ട് follow up നടത്തി വരികയാണ്. ആർക്കൊക്കെയാണ് തുക കുറച്ച് നൽകിയത് എന്ന ലിസ്റ്റ് എടുത്ത് നൽകാൻ ആവശ്യപ്പെട്ടിട്ടുണ്ട്)

ചോയ്സ് ഏജൻ്റ്:

ചോയ്സ് ഏജൻ്റ്മാർ കൗണ്ടറിനകത്ത് ഇരിക്കുന്നതും ഇടപാടുകാരുടെ വിവരങ്ങൾ ശേഖരിക്കുന്നതും ചിലയിടങ്ങളിൽ കമ്പ്യൂട്ടറുകൾ ഉപയോഗിക്കുന്നതുമായ വിവരങ്ങൾ നാം ചെയർമാന്റെ ശ്രദ്ധയിൽപ്പെടുത്തി. ഒരു കാരണവശാലും ഇത്തരം പ്രവൃത്തികൾ ഉണ്ടാവാൻ പാടില്ല എന്നാണ് ചെയർമാനും നമ്മെ അറിയിച്ചത്. ജീവനക്കാർ ആവശ്യപ്പെടുകയാണെങ്കിൽ മാത്രം അവർക്ക് സഹായം ആവശ്യമുണ്ടെങ്കിൽ ചോയ്സ് ഏജൻ്റ്മാർക്ക് ബ്രാഞ്ചിൽ വന്ന് അവരെ സഹായിക്കാം എന്നല്ലാതെ കൗണ്ടറിനകത്ത് ഇരിക്കുന്നത് അംഗീകരിക്കാൻ കഴിയില്ല എന്നാണ് ചെയർമാൻ പറഞ്ഞത്. ആവശ്യമെങ്കിൽ ഇക്കാര്യം ചൂണ്ടിക്കാട്ടി ഒരു guideline ഇറക്കാനും ചെയർമാൻ നിർദ്ദേശം നൽകി.

Gratuity:

Gratuity act പ്രകാരം അർഹരായ മുഴുവൻ പേർക്കും gratuity നൽകണം എന്ന് നാം നേരത്തെ തന്നെ ആവശ്യപ്പെട്ടിരുന്നു. സ്വീപ്പർമാർ, 5 വർഷം കഴിഞ്ഞു പിരിഞ്ഞു പോകുന്ന 10 വർഷം പൂർത്തിയാകാത്ത ജീവനക്കാർ എന്നിവർക്കാണ് നിലവിൽ അർഹത ഉണ്ടായിട്ടും ഇത് ലഭിക്കാതിരുന്നത്. നമ്മുടെ റെഗുലേഷൻ പ്രകാരം ഇവർക്ക് അർഹതയില്ല എന്നായിരുന്നു മാനേജ്മെന്റ് വാദം എങ്കിലും നിയമപ്രകാരം അവർ അർഹരാണ് എന്ന് നാം ബോധ്യപ്പെടുത്തി. ഒന്ന് കൂടി പരിശോധിക്കാനും അർഹത ഉണ്ട് എങ്കിൽ അത് നൽകാനും ചെയർമാൻ നിർദ്ദേശം നൽകി.

Income tax of Staff members:

ചില സാങ്കേതിക കാരണങ്ങളാൽ കുറച്ച് ജീവനക്കാർക്ക് കഴിഞ്ഞ വർഷങ്ങളിലെ Income tax അടക്കണമെന്ന് ഡിപ്പാർട്ട്മെന്റിൽ നിന്നും അറിയിപ്പ് വന്നിരുന്നു. പലർക്കും net സാലറിയേക്കാൾ കൂടുതൽ വരുന്ന തുകയാണ് അടക്കേണ്ടിയിരുന്നത്. ഈ പശ്ചാത്തലത്തിൽ SATA അക്കൗണ്ട് debit ചെയ്ത് തുക നൽകണമെന്ന് നാം ആവശ്യപ്പെട്ടു.

Income tax ഇനത്തിൽ അടക്കേണ്ടുന്ന തുക individual liability ആണെന്നും അതിനായി SATA അക്കൗണ്ട് debit ചെയ്യാൻ അനുവദിക്കില്ല എന്നും അദ്ദേഹം അറിയിച്ചു.

(ജീവനക്കാരുടെ പ്രായോഗിക ബുദ്ധിമുട്ടുകൾ അറിയിച്ചെങ്കിലും അതിന് മാനേജ്മെന്റ് വഴങ്ങിയില്ല).

Reduction in locker rent for Staff members:

സാലറി അക്കൗണ്ടുകൾ ആരംഭിക്കുന്ന ഇടപാടുകാർക്ക് 25% ഇളവ് ലോക്കർ വാടക ഇനത്തിൽ നൽകുമ്പോൾ ജീവനക്കാർക്ക് 10% ഇളവ് മാത്രമാണ് ലഭിക്കുന്നത്. ആയതിനാൽ 50% ഇളവ് ജീവനക്കാർക്ക് അനുവദിക്കണം എന്നാവശ്യപ്പെട്ട് നാം ചെയർമാന് കത്ത് നൽകിയിരുന്നു. CASA ഉൾപ്പെടെയുള്ള ബിസിനസ്സ് സമാഹരണത്തിനാണ് ഇത്തരം ഇളവുകൾ നൽകുന്നത് എന്നും സംഘടന ഉന്നയിച്ച ആവശ്യം ജോയിന്റ് കോൺഫറൻസിൽ പരിഗണിക്കാൻ എന്നും ചെയർമാൻ അറിയിച്ചു.

പുതിയ ജീവനക്കാരുടെ പോസ്റ്റിംഗ്:

Scale II, Scale I, OAST തസ്തികയിലേക്ക് റിക്രൂട്ട്മെന്റ് നടപടികൾ പൂർത്തീകരിച്ചു കൊണ്ടിരിക്കുകയാണ്. ഡോക്യുമെന്റ് വെരിഫിക്കേഷൻ നടന്നു കഴിഞ്ഞു. ഈ പശ്ചാത്തലത്തിൽ മാർച്ച് മാസം പോസ്റ്റിംഗ് നൽകണമെന്നും ഈ വിവരം ഉടൻ തന്നെ അവരെ അറിയിക്കണമെന്നും ആവശ്യപ്പെട്ട് നാം കത്ത് നൽകിയിരുന്നു. സംസ്ഥാനത്തിന് പുറത്ത് നിന്നുൾപ്പെടെ വലിയ വിഭാഗം ആളുകൾ വരുന്നതിനാൽ അവർക്ക് യാത്ര ഷെഡ്യൂൾ ചെയ്യുന്നതിന് ഇത് അത്യാവശ്യമാണെന്ന് നാം ചെയർമാനെ അറിയിച്ചു. അടുത്ത ദിവസം തന്നെ അവർക്ക് e mail വഴി അറിയിപ്പ് കൊടുക്കാൻ നിർദ്ദേശം നൽകുകയും മാർച്ച് 13 ന് ജോയിൻ ചെയ്യാൻ സൗകര്യമൊരുക്കുമെന്നും ചെയർമാൻ അറിയിച്ചു.

(നമുക്ക് നൽകിയ ഉറപ്പ് പ്രകാരം Scale II മാനേജർമാർ 13 നും Scale I ഓഫീസർമാർ 20 നും ജോയിൻ ചെയ്തു. ക്ലിനിക്കൽ ജീവനക്കാർക്ക് 27 ന് ജോയിൻ ചെയ്യുന്നതിനായി പോസ്റ്റിംഗ് ഓർഡർ നൽകുകയും ചെയ്തു)

ജനറൽ ട്രാൻസ്ഫർ:

ജനറൽ ട്രാൻസ്ഫർ സമയത്ത് സുതാര്യമല്ലാത്ത ചില ഏർപ്പാടുകൾ നടക്കുന്നുണ്ടെന്നും അത് ഉണ്ടാവാത്ത തരത്തിൽ ട്രാൻസ്ഫർ പ്രക്രിയ ക്രമീകരിക്കണമെന്നും ഈ വിഷയത്തിൽ അംഗീകൃത സംഘടനകളുമായി ഉടൻ ചർച്ച ആരംഭിക്കണമെന്നും നാം ആവശ്യപ്പെട്ടു. ഉടൻ തന്നെ ഇത് ആരംഭിക്കും എന്ന് ഉറപ്പ് നൽകി.

(ചർച്ചകൾ നടന്നു വരികയാണ്)

Accident while on duty:

നമ്മുടെ ചില ജീവനക്കാർക്ക് ഡ്യൂട്ടിക്കിടയിൽ അപകടം സംഭവിക്കുകയും ഡ്യൂട്ടി ലീവിന് അപേക്ഷിക്കുകയും ചെയ്യാറുണ്ട്. എന്നാൽ അർഹമായ പല ലീവ് അപേക്ഷകളും തള്ളിക്കളയുന്ന ഒരു പ്രവണത സമീപകാലത്ത് വന്നതായി നാം ചെയർമാന്റെ ശ്രദ്ധയിൽപ്പെടുത്തി. ഇത് ഒരു കാരണവശാലും അംഗീകരിക്കാൻ കഴിയില്ല എന്ന് നാം അറിയിച്ചു. അർഹരായ ജീവനക്കാർക്ക് അവധി തടയപ്പെടില്ല എന്നും അനർഹരായവർക്ക് നൽകുന്നതിന് മാത്രമേ വിധേയമാകട്ടെ എന്നുമാണ് ചെയർമാൻ പറഞ്ഞത്. സംഘടനയുടെ അഭിപ്രായവും ഇത് തന്നെയാണ് എന്ന് നാം പ്രതികരിച്ചു.

പാനൽ ഡോക്ടർമാരെ ജില്ലാതലത്തിൽ നിയോഗിച്ച് അർഹമായ മുഴുവൻ ലീവ് അപേക്ഷകളും പരിഗണിക്കുമെന്ന് ചെയർമാൻ അറിയിച്ചു. (അർഹതയുണ്ടായിട്ടും അവധി നിഷേധിച്ച ആരെങ്കിലും ഉണ്ടെങ്കിൽ എത്രയും പെട്ടെന്ന് HR വിംഗിലേക്ക് Take up ചെയ്യേണ്ടതാണ്.)

29 OATD:

29 OATD മാരുടെ കേസിൽ ഹൈക്കോടതി വിധി അനുകൂലമായിട്ടും ജീവനക്കാർക്കെതിരെ അപ്പീൽ പോയ നടപടിയിൽ സംഘടന ശക്തമായ പ്രതിഷേധം രേഖപ്പെടുത്തി. അപ്പീൽ പോകാനിടയായ കാരണം തുറന്നു പറയാൻ മാനേജ്മെന്റ് തയ്യാറാകുന്നില്ല. കോടതിയുടെ പരിഗണനയിൽ ഇരിക്കുന്ന വിഷയത്തിൽ അഭിപ്രായം പറയാൻ ഒരുക്കമല്ല എന്നാണ് മാനേജ്മെന്റ് നിലപാട്.

(കോടതിയിൽ പരിഗണനക്ക് വന്ന കേസ് രണ്ടു തവണ മാറ്റി വെക്കുകയും മാർച്ച് 23 ന് വീണ്ടും പരിഗണിച്ചപ്പോൾ മാനേജ്മെന്റ് വക്കീൽ ആവശ്യപ്പെട്ട പ്രകാരം അടുത്ത ചൊവ്വാഴ്ചത്തേക്ക് വീണ്ടും മാറ്റി വെക്കുകയാണുണ്ടായത്)

LOP:

PL ബാലൻസ് ക്രെഡിറ്റിൽ ഇല്ലാത്തതിന്റെ പേരിൽ ജീവനക്കാർ LOP ആവാറുണ്ട്. എന്നാൽ യഥാർത്ഥത്തിൽ PL അർഹത ഉണ്ടാവുകയും അത് തന്റെ അക്കൗണ്ടിൽ ക്രെഡിറ്റ് വന്നിട്ടില്ല എന്ന കാരണത്താൽ മാത്രം LOP ആക്കുകയും ചെയ്യരുത് എന്ന് നാം അഭിപ്രായപ്പെട്ടു. സർവീസ് റെഗുലേഷൻ പ്രകാരം ഒരോ 11 ദിവസം കൂടുമ്പോഴും ജീവനക്കാർക്ക് ഒരു PL credit വരേണ്ടതാണ്. അതിൻ പ്രകാരം pro rata അടിസ്ഥാനത്തിൽ, LOP ആയി മാറ്റിയ ജീവനക്കാരുടെ ശമ്പളം തിരികെ നൽകണം എന്ന് നാം ആവശ്യപ്പെട്ടു. മുൻകാലങ്ങളിലും ഈ രീതിയാണ് അവലംബിച്ചത് എന്നും നാം കൂട്ടിച്ചേർത്തു. ഇത് പുനഃപരിശോധിച്ച് ആവശ്യമായത് ചെയ്യാമെന്ന് ചെയർമാൻ അറിയിച്ചു.

മെഡിക്കൽ ചെക്കപ്പ്:

എല്ലാ വർഷവും ചെയ്യേണ്ടുന്ന മെഡിക്കൽ ചെക്കപ്പ് സൗകര്യം നാം ആവശ്യപ്പെട്ടിട്ടും സർക്കുലറായി ഇറക്കിയില്ല എന്ന് നാം ആവർത്തിച്ചു. ഉത്തരവ് ഇറക്കാൻ ഉടൻ നിർദ്ദേശം കൊടുക്കാം എന്ന് അറിയിച്ചിട്ടുണ്ട്.

(കഴിഞ്ഞ ദിവസം വീണ്ടും ഉന്നയിച്ചു. ബോർഡിൽ വച്ച് പാസാക്കേണ്ടതിനാൽ സമയം തികയുമോ എന്ന സംശയം ഉന്നയിച്ചുവെങ്കിലും circulation വഴിയാണെങ്കിലും അയച്ച് പാസാക്കണം എന്ന് നാം പറഞ്ഞു)

Excess interest reversal:

Excess interest തിരിച്ചു കൊടുക്കുന്ന ചെലവ് വഹിക്കുന്നതിനായി ജീവനക്കാർക്കുമേൽ തെറ്റായ രീതിയിൽ ചുമത്തിയ അക്കൗണ്ടബിലിറ്റികൾ പിൻവലിക്കണമെന്നും, excess interest അർഹരായവർക്ക് തിരിച്ചു നൽകണമെന്നും നാം ആവശ്യപ്പെടുകയും ചെയർമാൻ കത്ത് നൽകുകയും ചെയ്തിരുന്നു. മാനേജ്മെന്റ് തലത്തിൽ പല തവണ ചർച്ചയും നാം നടത്തിയിരുന്നു. ഇതുമായി ബന്ധപ്പെട്ട സർക്കുലർ ഉടൻ ഇറക്കും എന്ന് ചെയർമാൻ അറിയിച്ചു.

(സർക്കുലർ ഇറക്കിയിട്ടുണ്ട്. തെറ്റായ നിലയ്ക്ക് ചുമത്തിയ അക്കൗണ്ടബിലിറ്റികൾ പിൻവലിക്കും)

പ്രൊബേഷൻ എക്സ്പെൻഷൻ:

സമരം ചെയ്തതിന്റെ പേരിൽ പ്രൊബേഷൻ നീട്ടിയ നിയമവിരുദ്ധമായ നടപടി റദ്ദാക്കണം എന്ന് നാം നേരത്തെ ആവശ്യപ്പെട്ടിരുന്നു. ആ ഉത്തരവ് പിൻവലിക്കും എന്ന ഉറപ്പ് നമുക്ക് നേരത്തെ നൽകിയിരുന്നു എങ്കിലും ഇതു വരെ നടപ്പിലാക്കിയിട്ടില്ല. അത് എത്രയും പെട്ടെന്ന് പിൻവലിക്കണം എന്ന് നാം ചെയർമാനോട് വീണ്ടും ആവശ്യപ്പെട്ടു. സമരം ചെയ്തവരുടെ പ്രൊബേഷൻ നീട്ടുന്നത് സ്പോൺസർ ബാങ്കിൽ ഉൾപ്പെടെ പതിവാണെന്നായിരുന്നു മാനേജ്മെന്റ് വാദം. എന്നാൽ നമ്മുടെ സർവീസ് റെഗുലേഷൻ പ്രകാരം അത്തരം ഒരു വാദവും അംഗീകരിക്കാൻ കഴിയില്ല എന്നും നേരത്തെ നടന്നു വന്നിരുന്ന നിയമപ്രകാരമുള്ള നടപടികൾ ഏകപക്ഷീയമായി റദ്ദ് ചെയ്യാൻ കഴിയില്ല എന്നും നാം ചൂണ്ടിക്കാട്ടി. സർവീസ് റെഗുലേഷൻ അനുശാസിക്കുന്നത് പ്രകാരം അടുത്ത ദിവസം തന്നെ ഇത് പുനഃപരിശോധിക്കും എന്നാണ് മാനേജ്മെന്റ് അറിയിച്ചത്.

(നാം follow up നടത്തി വരികയാണ്. അല്പദിവസത്തിനകം തീരുമാനം ഉണ്ടാക്കുമെന്ന് GM അറിയിച്ചിട്ടുണ്ട്)

150% HRA:

വാടകയ്ക്ക് താമസിക്കുന്ന വർക്ക്മെൻ ജീവനക്കാർക്ക് 150% HRA നൽകണമെന്ന് വളരെ നാളുകൾക്ക് മുന്നേ നാം ആവശ്യപ്പെടുകയും അതിന്മേൽ തുടർ follow up നടത്തി വരികയുമായിരുന്നു. കഴിഞ്ഞ ബോർഡ് മീറ്റിംഗിൽ ഇത് പാസാക്കിയതായി ചെയർമാൻ അറിയിച്ചു.

(ഇത് വരെ സർക്കുലർ ഇറക്കാത്ത കാര്യം follow up നടത്തുന്നതിനിടയിൽ GM ന്റെ ശ്രദ്ധയിൽ പ്പെടുത്തി. അടുത്ത ദിവസം തന്നെ സർക്കുലർ ഇറക്കാൻ GM നിർദ്ദേശം നൽകിയിട്ടുണ്ട്)

അഡീഷണൽ സിക്ക് ലീവ്:

പതിനൊന്നാം ഉഭയകക്ഷി കരാർ പ്രകാരം 30 വർഷം സർവീസ് തികച്ചവർക്ക് നൽകാനുള്ള സിക്ക് ലീവ് നമ്മുടെ ബാങ്കിലും അനുവദിക്കണം എന്ന ആവശ്യം നാം പലതവണ ഉന്നയിക്കുകയും കത്ത് നൽകുകയും ചെയ്തിരുന്നു. ഇതും കഴിഞ്ഞ ബോർഡ് മീറ്റിംഗിൽ പാസാക്കിയതായി നമ്മെ അറിയിച്ചു.

(സർക്കുലർ ഇതുവരെയായി ഇറങ്ങാത്തതിനാൽ കഴിഞ്ഞ മാസം വിരമിച്ചവർക്കും ഈ മാസം വിരമിക്കാൻ പോകുന്നവർക്കുമെല്ലാം വലിയ നഷ്ടം സംഭവിക്കുന്ന കാര്യം നാം അറിയിച്ചു. സർക്കുലർ ഉടൻ ഇറങ്ങും)

Inaugural expense during Branch shifting:

പുതിയ ബിൽഡിങ്ങിലേക്ക് ബ്രാഞ്ച് മാറുമ്പോൾ ഉദ്ഘാടനദിവസത്തെ ചെലവ് നിലവിലുള്ള ലിമിറ്റിനേക്കാൾ വർദ്ധിക്കുന്ന സാഹചര്യം നിലവിലുണ്ട്. അത് ആനുപാതികമായി വർദ്ധിപ്പിക്കണമെന്നും കൂടുതലായി വന്ന തുക അതാത് ബ്രാഞ്ചുകൾക്ക് പാസാക്കി നൽകണമെന്നും നാം ആവശ്യപ്പെട്ടു. ഈ വിഷയം പിന്നീട് പരിഗണിക്കാം എന്നാണ് അറിയിച്ചത്.

സഖാക്കളേ,
കുടുംബപരമായ ചില അത്യാവശ്യകാരണങ്ങളാൽ KGBOU ജനറൽ സെക്രട്ടറി സഖാവ് അനൂപ് ടി ജി ക്ക് ജനറൽ സെക്രട്ടറി സ്ഥാനത്തു നിന്നും ലീവ് അനുവദിക്കുകയും പകരം ആക്ടിംഗ് ജനറൽ സെക്രട്ടറി ആയി സഖാവ് പ്രശാന്ത് ജി (കാർപ്പറമ്പ് ബ്രാഞ്ച്) തിരഞ്ഞെടുക്കപ്പെടുകയും ചെയ്തു. മാർച്ച് 26 ന് ദിലീപ് മുഖർജി ഭവനിൽ ചേർന്ന കേന്ദ്ര കമ്മിറ്റി യോഗത്തിലാണ് തീരുമാനം കൈക്കൊണ്ടത്.

ബിഗേഷ് ഉണ്ണിയൻ
ജനറൽ സെക്രട്ടറി
KGBEU, 98957 10203

അഭിവാദനങ്ങളോടെ,

പ്രശാന്ത് ജി
ആക്ടിംഗ് ജനറൽ സെക്രട്ടറി
KGBOU, 99951 10026