

பெண்கள் மற்றும் சிறுவர் விவகாரப் பிரிவு

மகப்பேற்று நன்மைகள் திருத்தச் சட்டம்

சுற்றறிக்கை இல: 3/2021

திகதி: 2021.02.

சகல

தொழில் ஆணையாளர்கள்,

பிரதித் தொழில் ஆணையாளர்கள்,

உதவித் தொழில் ஆணையாளர்கள்,

தொழில் அலுவலர்கள்,

ஆகியோருக்கு

2018 இன் 15 ஆம் இலக்க மகப்பேற்று நன்மைகள் (திருத்த) சட்டம் மற்றும் 2018
இன் 14 ஆம் இலக்க கடை மற்றும் அலுவலக ஊழியர் தொடர்பான
(சேவை மற்றும் ஊதியம் ஒழுங்குபடுத்துதல்) (திருத்த) சட்டம்

மேற்படி விடயம் தொடர்பாக பல அலுவலகங்களிலிருந்தும் அடிக்கடி அறிவுறுத்தல்களுக்கு
கானகோரிக்கைகள் கிடைக்கப்பெறுவதால்,
மகப்பேற்று நன்மைகளை வழங்குவது தொடர்பில் பின்வரும் வகையில் நடவடிக்கைக
ளை மேற்கொள்ளும்படி இத்தால் அறியத்தருகிறேன்.

1939

இன்

32

ஆம் இலக்க மகப்பேற்று நன்மைகள் கட்டளைச் சட்டத்திற்குத்திருத்தமாகக் கொண்டுவர
ப்பட்ட மேற்படி திருத்தச் சட்டங்கள் ஊடாக,
பின்வரும் முக்கியமான மாற்றங்கள் ஏற்படுத்தப்பட்டுள்ளன.

- i. உயிருடன்பிறந்த எல்லாக்குழந்தைகளுக்கும் சமமான நன்மைகளைப்பெற்று
க்கொடுத்தல்.
- ii. மாற்று மகப்பேற்று நன்மைகளை நீக்குதல்.
- iii. மகப்பேற்று விடுமுறைகள் தொடர்பில் உரித்தான வாரங்களின் எண்ணிக்கைக
ளுள் உள்ளடங்கியிருந்த,
மற்றைய சட்டங்களின்கீழ் உரித்தாயிருந்த நாட்களின் எண்ணிக்கையை,
மகப்பேற்று விடுமுறைக்காலத்திற்கு மேலதிகமாக அனுபவிக்க இடமளிக்க அ
னுமதித்தல்.

2. 1954 இன் 19 ஆம்இலக்ககடைமற்றும் அலுவலகஊழியர்தொடர்பான (சேவைமற்றும்ஊதியம்ஒழுங்குபடுத்துதல்)

சட்டத்திற்குத்திருத்தமாகக்கொண்டுவரப்பட்டுள்ளமேற்படிதிருத்தத்தின்ஊடாக,

- i. உயிருடன்பிறந்தஎல்லாக்குழந்தைகளுக்கும்சமமானநன்மைகளைப்பெற்றுக்கொடுத்தல்.
- ii. தாய்ப்பாலூட்டுதல்தொடர்பாகமகப்பேற்றுச்சட்டத்திற்குச்சமமானஓய்வுநேரத்தைப்பெற்றுக்கொடுத்தலானதுசட்டபூர்வமாக்கப்படுதல்.

3. இதன்பிரகாரம்,

ஒவ்வொருசட்டத்தின்கீழும்மகப்பேற்றுவிடுமுறைகணக்கிடப்படவேண்டியமுறைமற்றும்,

இரண்டுசட்டங்களின்கீழ்தாய்ப்பாலூட்டும்நேரம்தொடர்பாகக்கடைப்பிடிக்கப்படவேண்டியமுறைஆகியன, இணைப்புகள் I, II, III ஆகியவற்றில், எடுத்துக்காட்டுகளுடன்விளக்கப்பட்டுள்ளன.

சட்டத்தின்ஏற்பாடுகள்எவ்வகையிலாவதுமீறப்படுகின்றசந்தர்ப்பத்தில், 1986. 02. 28

ஆம்திகதியவழக்குத்தொடர்தல்பற்றியசுற்றறிக்கையின் II இன்பிரகாரம்,

சாட்சியங்களைச்சேகரித்து, அவற்றின்தொகுப்புமுலமாக,

பெண்கள்மற்றும்சிறுவர்விவகாரப்பிரிவின்தொழில்ஆணையாளருடாக,

சட்டவினைப்படுத்தல்பிரிவின்தொழில்ஆணையாளருக்குமுன்னளிக்கவேண்டும்.

4.

மகப்பேற்றுநன்மைகள்கொடுப்பனவுதொடர்பாகநடைமுறைப்படுத்தப்படும்மற்றையவிடயங்கள்இணைப்பு IV இல்விளக்கப்பட்டுள்ளது. அதன்படி, மகப்பேற்றுநன்மைகள்கொடுப்பனவுதொடர்பாகஇதுவரைதரப்பட்டுள்ளஅறிவுறுத்தல்கள்மற்றும்சுற்றறிக்கைகள்இத்தால்இரத்துச்செய்யப்படுகின்றன.

5. இந்தச்சுற்றறிக்கை

2.9.2.1-9.2.1.9.....

ஆம்திகதிதொடக்கம்நடைமுறைக்குவரும்.

இணைப்பு

I:

மகப்பேற்றுச்சட்டத்தின்கீழ்மகப்பேற்றுவிடுமுறையைக்கணக்கிடுதல்.

இணைப்பு

II:

கடைமற்றும் அலுவலகஊழியர்சட்டத்தின்கீழ்மகப்பேற்றுவிடுமுறையைக்கணக்கிடுதல்.

இணைப்பு

III:

தாய்ப்பாலூட்டுதல்தொடர்பாக ஓய்வுநேரத்தைப்பெற்றுக்கொடுத்தல்.

இணைப்பு

IV:

மகப்பேற்றுநன்மைகள்கொடுப்பனவுதொடர்பிலானமற்றையவிடயங்கள்.

பீ. கே. பிரபாத்சந்திரகீர்த்தி

தொழில் ஆணையாளர் அதிபதி

தொழில்திணைக்களம்

இணைப்பு I

(அ)

மகப்பேற்றுச்சட்டத்தின்கீழ் மகப்பேற்றுவிடுமுறையைப்பெற்றுக்கொடுத்தல்

(1) இங்குள்ளதவொரு உயிருடனான குழந்தைப்பிறப்புக்காக, மகப்பேற்றுக்கு முன்னர் 02 வாரங்களும், மகப்பேற்றுக்குப்பின்னர் 10 வாரங்களும் என்றவகையில் 12 வாரங்கள் மகப்பேற்றுவிடுமுறை உரித்தானதாகும்.

உயிரற்ற குழந்தைப்பிறப்புக்காக, மகப்பேற்றுக்கு முன்னர் 02 வாரங்களும், மகப்பேற்றுக்குப்பின்னர் 04 வாரங்களும் என்றவகையில் 06 வாரங்கள் மகப்பேற்றுவிடுமுறை உரித்தானதாகும். மகப்பேற்றுக்கு முன்னர் 02 வாரங்கள் விடுமுறை பெறப்படாத சந்தர்ப்பத்தில், மகப்பேற்றுக்குப்பின்னர் 10 வாரங்கள் விடுமுறை அல்லது 04 வாரங்கள் விடுமுறை முடிவுறும்போது, உடனடியாக,

மகப்பேற்றுக்கு முன்னர் பெறவிரும்பாத விடுமுறை நாட்களின் எண்ணிக்கையை எடுப்பதற்கு அனுமதிக்கப்படுதல் வேண்டும். இவ்வாறான 12 வாரங்களுள் அல்லது 06

வாரங்களுள் வரும்போது யாதினங்கள் மற்றும், அந்தப்பெண்ணழியர் உள்ளடங்கும் சம்பளச்சபைத்தீர்மானங்களின்படி அல்லது கூ.

ட்டுஒப்பந்தத்தின்படிஉரித்தாகும்வாராந்தவிடுமுறைகள்மற்றும்பகிரங்கவிடுமுறைகள்யாவும், இந்த 12 வாரஅல்லது 06 வாரவிடுமுறைமுடிவுறும்தினத்திலிருந்துமேலதிகமாகஅனுபவிப்பதற்குஇடமளிக்கப்படுதல்வேண்டும்.

(II) வேலைக்கானவாரத்தினுள்குறுகியவேலைநாள்காணப்படும்சம்பளச்சபைத்தீர்மானத்தில், அத்தினமானதுஒருமுழுவேலைநாளாகக்கருதப்பட்டு, மகப்பேற்றுவிடுமுறைகணக்கிடப்படவேண்டும்.

(III) உயிருடன்குழந்தைபிறந்ததுடன்சேர்த்துமகப்பேற்றுவிடுமுறைஉரித்தாதவதுடன், மகப்பேற்றின்பின்னர்குழந்தைஇறக்கும்காரணத்தால், மகப்பேற்றுவிடுமுறைஉரித்தற்றதாகிவிடாது. மேலும், நிரந்தரசேவைஒப்பந்தத்தின்கீழ்அல்லதுகுறித்தகாலத்திற்கானசேவைஒப்பந்தத்தின்கீழ்இருக்கும்போதுகுழந்தையொன்றைப்பிரசவித்தால், முழுமையானமகப்பேற்றுநன்மைகளைவழங்குவதற்கு, தொழில்கொள்பவர்கட்டுப்பட்டவரன்பதைக்கவனத்திற்கொண்டுநடவடிக்கைகளுக்கப்படவேண்டும். குழந்தைஇறந்தால்மாத்திரம், அம்மரணம்நிகழ்ந்தநாள்உட்பட, அந்தநாள்வரைஉரியகொடுப்பனவுவழங்கப்படவேண்டும்.

(IV) மேலேகுறிப்பிடப்பட்டுள்ளசந்தர்ப்பங்கள்தவிர்ந்தவேறுசிக்கல்கள்இருப்பின், பெண்கள்மற்றும்சிறுவர்விவகாரப்பிரிவின்தொழில்ஆணையாளரிடமிருந்துஅறிவுறுத்தல்களைப்பெற்றுக்கொள்ளவேண்டும்.

(ஆ) மகப்பேற்றுவிடுமுறையைக்கணக்கிடுதல்

எடுத்துக்காட்டாக, துணிஉற்பத்திக்கைத்தொழிலில்ஈடுபட்டுள்ளபெண்ணொருவர் 2019. 04. 01 ஆம்திகதிஉயிருடனானகுழந்தையைப்பெற்றெடுத்தால், மேலும்அவர்மகப்பேற்றுக்குமுன்னரானவிடுமுறையைப்பெறாதிருந்தால், அவருக்குரியமகப்பேற்றுவிடுமுறைக்காலமாகஅமைவது, 2019. 04. 01 தொடக்கம் 2019. 07. 13 வரையான (2019. 07. 13 ஆம்திகதிஉட்பட) காலம்ஆகும். 2019. 07. 15 ஆம்திகதிஅவர்சேவைக்குச்சமுகமளிக்கவேண்டும். இதன்விளக்கம்கீழேதரப்படுகிறது.

(இ) விளக்கம்

உரியகாலம்	உரித்தானவிடுமுறைநாட்கள்	பெற்றுக்கொடுக்கப்படவேண்டியவிடுமுறை
2019.04.01 தொடக்கம் 2019.06.23 வரையானகாலம்	84 நாட்கள்	84 நாட்கள்
2019.04.01 தொடக்கம் 2019.06.23 வரையானபோயாதினங்கள்	03 நாட்கள்	02 நாட்கள் (ஜூன்மாதத்தில் போயாதினம்வாராந்தவ
2019.04.01 தொடக்கம் 2019.06.23 வரையானவாராந்தவிடுமுறைதினங்கள்	12 நாட்கள்	12 நாட்கள்
2019.04.01 தொடக்கம் 2019.06.23 வரையானபொதுவிடுமுறைதினங்கள்	04 நாட்கள் (ஏப்ரல் 13, 14 மற்றும் மே 01, 19)	04 நாட்கள்(ஏப்ரல் 14, மே 19 ஆகியபொதுவிடுமுறைதினங்கள்வாராந்தவிடுமுறை நாட்களுள்விடுமுறைதினத்தைப்பெற்றுக்கொள்ளவேண்டுக)
2019.06.23 இன்பின்னர்பெற்றுக்கொடுக்கப்படவேண்டியவிடுமுறைநாட்களின்எண்ணிக்கை	02 + 12 + 04 = 18	18 நாட்கள்
மகப்பேற்றுக்காகப்பெற்றுக்கொடுக்கவேண்டியமொத்தவிடுமுறைநாட்களும், கொடுப்பனவும்		02 நாட்கள் (84+18)

இது 2019

ஆம் ஆண்டை அடிப்படையாகக்கொண்டுசெய்யப்பட்டகணிப்பீடுஎன்பதால், ஒவ்வொருகலண்டர்வருடமும்உரியசம்பளச்சபைத்தீர்மானங்களும்கவனத்திற்கொள்ளப்பட்டு, விடுமுறைதினங்கள்உரியமுறையில்வெவ்வேறாகஅட்டவணைப்படுத்தப்படவேண்டும். வாழ்க்கைச்செலவுப்படிமற்றும்அதற்குச்சமமானபடிமற்றும்வரவுசெலவுத்திட்ட நிவாரணப்படிகள்என்பவற்றுக்கேற்பநாளாந்தச்சம்பளம்கணக்கிடப்படவேண்டும். மகப்பேற்றுநன்மைகள்தொடர்பில்உழழியர்சேமலாபநிதிஅல்லதுஊழியர்நம்பிக்கைநிதிசெலுத்தப்படவேண்டும்என்பதுகட்டாயமல்ல.

இணைப்பு II

(அ)

கடைமற்றும் அலுவலக ஊழியர் சட்டத்தின் கீழ் மகப்பேற்று விடுமுறையைக் கணக்கிடுதல்

i). இதில், எந்தவொரு உயிருள்ள குழந்தையின் பிறப்புக்கும், மகப்பேற்றுக்கு முன்னர் 14 வேலை நாட்களும், மகப்பேற்றின் பின்னர் 70 வேலை நாட்களும் என்ற வகையில் மொத்தமாக 84 வேலை நாட்கள் முழுமையான ஊதியத்துடன் மகப்பேற்று விடுமுறைக்கு உரித்து உள்ளது.

ii). மகப்பேற்றுக்கு முந்தியதான 14 வேலை நாட்களுக்கும் விடுமுறை தேவைப்படாதவிடத்து, மகப்பேற்றுக்குப் பின்னர் உரித்தான 70 வேலை நாட்கள் விடுமுறை முடிவடைந்த பின்னர், மகப்பேற்றுக்கு முன்னர் எடுக்காத நாட்களின் எண்ணிக்கையையும் சேர்த்து அனுபவிப்பதற்கு அனுமதி வழங்கப்பட வேண்டும்.

iii). உயிரற்ற பிள்ளை பிறந்தால், மகப்பேற்றுக்கு முன்னரான 14 வேலை நாட்களும், மகப்பேற்றுக்குப் பின்னராக 28 வேலை நாட்களும் சேர்த்து மொத்தமாக 42 வேலை நாட்கள் முழுமையான ஊதியத்துடன் மகப்பேற்று விடுமுறைக்கு உரித்து உள்ளது. மகப்பேற்றுக்கு முன்னர் எடுக்காத நாட்களின் எண்ணிக்கையை, அதற்குப் பின்னரான விடுமுறை முடிவடைவதைத் தொடர்ந்து பெற்றுக்கொள்வதற்கு அனுமதி வழங்கப்பட வேண்டும்.

iv). முழுமையான ஊதியத்துடனான நாட்களின் எண்ணிக்கை கணக்கிடப்படும்போது, நாளொன்றும் அரை நாளொன்றும் கொண்ட வாராந்த விடுமுறை, போயா தின விடுமுறை, சட்டத்தில் குறிப்பிடப்பட்டுள்ளவாறான பொது விடுமுறை ஆகியன சேர்க்கப்படாது, 84 வேலை நாட்கள் மாத்திரம் அல்லது 42 வேலை நாட்கள் மாத்திரம் கணக்கிடப்பட வேண்டும்.

v). எடுத்துக்காட்டாக, அலுவலக சேவையாளராகவுள்ள பெண்ணொருவர் 2019.04.01 ஆம் திகதியன்று உயிருள்ள குழந்தையைப் பெற்றெடுத்தால், அத்துடன் அவர் அதுவரை எவ்வித மகப்பேற்று விடுமுறையையும் எடுக்காதிருந்தால், அவருக்கு சனிக்கிழமை அரைநாளாகவும் ஞாயிற்றுக்கிழமை முழு நாளாகவும் வாராந்த விடுமுறை வழங்கப்படுவதாகவும் இருந்தால், 84 வேலை நாட்கள் மகப்பேற்று விடுமுறைக் காலம் 2019.07.24 ஆம் திகதியன்று அரை நாளில் முடிவடையும். இதன்மேலதிக விளக்கம் கீழே தரப்படுகிறது.

(ஆ) விளக்கம்

2019.04.01 ஆம் திகதியிலிருந்து ஆரம்பமாகும் ஒவ்வொரு வாரமும் வேலை நாட்களின் எண்ணிக்கை பின்வருமாறு அட்டவணைப்படுத்தப்பட்டுக் காட்டப்படலாம்.

வாரம்	விடுமுறை தினம்	வேலை நாள்	கூட்டு மொத்த தினங்கள்
01	வாராந்த விடுமுறை ½நாள்	5 ½	5 ½
02	வாராந்த விடுமுறை 1½நாள் + பொது விடுமுறை 01நாள் (ஏப்ரல் 13)	4 ½	10
03	வாராந்த விடுமுறை 1½ நாள்+ பொது விடுமுறை 01நாள் (ஏப்ரல் 14) + போயா தினம் 01 (ஏப்ரல் 19)	3 ½	13 ½
04	வாராந்த விடுமுறை 1½ நாள்	5 ½	19
05	வாராந்த விடுமுறை ½ நாள் + பொது விடுமுறை 01நாள்(மே 01)	4 ½	23 ½
06	வாராந்த விடுமுறை 1½ நாள்	5 ½	29
07	வாராந்த விடுமுறை 1நாள் + போயா தினம் 01 (மே 18)	05	34
08	வாராந்த விடுமுறை 1½ நாள்+ பொது விடுமுறை 01நாள்(மே 19)	4 ½	38 ½
09	வாராந்த விடுமுறை 1½ நாள்	5 ½	44
10	வாராந்த விடுமுறை 1½ நாள்	5 ½	49 ½
11	வாராந்த விடுமுறை 1½ நாள்	5 ½	55
12	வாராந்த விடுமுறை 1½ நாள் + போயா தினம் 01 (ஜூன் 16)	5 ½	60 ½
13	வாராந்த விடுமுறை 1½ நாள்	5 ½	66
14	வாராந்த விடுமுறை 1½ நாள்	5 ½	71 ½
15	வாராந்த விடுமுறை 1½ நாள்	5 ½	77
16	வாராந்த விடுமுறை 1½ நாள் + போயா தினம் 01 (ஜூலை 16)	4 ½	81 ½
17	வாராந்த விடுமுறை 1நாள்(ஜூலை 21)	2 ½	84

		(ஜூலை 24 இல் அரைநாள் வேலை)	
--	--	-------------------------------------	--

கடை மற்றும் அலுவலக ஊழியர் சட்டத்தின் கீழ் ஊதியம் வழங்கப்படும் முறையிலேயே மகப்பேற்று விடுமுறை காலத்திலும் முழு ஊதியம் (2015 இன் 36 ஆம் இலக்க, மற்றும் 2016 இன் 04 ஆம் இலக்க சட்டங்களின் கீழ் செலுத்தப்பட வேண்டிய வரவுசெலவுத்திட்ட நிவாரணப் படிகள், வாழ்க்கைச் செலவுப் படி மற்றும் அதற்குச் சமமான படி ஆகியன உட்பட) வழங்கப்பட வேண்டும் என்பதுடன், அதற்காக ஊழியர்சேமலாபநிதிமற்றும்ஊழியர்நம்பிக்கைநிதி செலுத்தப்படவும் வேண்டும்.

இணைப்பு III

தாய்ப்பாலூட்டுவதற்காக ஓய்வு நேரத்தைப் பெற்றுத்தருதல்

- I. இரண்டு சட்டங்களின் கீழும் சமமான ஏற்பாடுகள் செய்யப்பட்டுள்ளன.
- II. பிள்ளைக்கு ஒரு வயது முடியும்வரை முழுமையான வேலை நாளொன்றில் (ஒன்பது மணித்தியாலங்கள்) தாய்ப்பாலூட்டுவதற்கான ஓய்வு காலங்கள் இரண்டு வழங்கப்படுவதற்கு இடமளித்தல் வேண்டும்
- III. பிள்ளைப் பராமரிப்பு நிலையம் அல்லது வேறு பொருத்தமான இடம் வழங்கப்பட்டுள்ள சந்தர்ப்பத்தில், ஒவ்வொரு ஓய்வு காலமும் 30 நிமிடங்களுக்குக் குறையாததாக இருத்தல் வேண்டும். இவ்வாறு பிள்ளைக்கு ஒரு வயது பூர்த்தியடையும் வரை தாய்ப்பாலூட்டுவதற்கு ஓய்வு காலம் வழங்கப்படும்போது, அப்பெண் ஊழியரை சேவையிலீடுபடுத்தும் காலம் நாளொன்றுக்கு 07 மணித்தியாலங்களை விஞ்சாதலாகாது.
- IV. பிள்ளைப் பராமரிப்பு நிலையம் அல்லது வேறு பொருத்தமான இடம் வழங்கப்படாதுள்ள சந்தர்ப்பத்தில், ஒவ்வொரு ஓய்வு காலமும் ஒரு மணித்தியாலத்திற்குக் குறையாததாக இருத்தல் வேண்டும். இவ்வாறு

பிள்ளைக்கு ஒரு வயது பூர்த்தியடையும் வரை தாய்ப்பாலூட்டுவதற்கு ஓய்வு காலம் வழங்கப்படும்போது, அப்பெண் ஊழியரை சேவையிலீடுபடுத்தும் காலம் நாளொன்றுக்கு 06 மணித்தியாலங்களை விஞ்சுதலாகாது.

- V. இங்கு அலுவலர்கள் கவனம் செலுத்த வேண்டிய விசேட விடயம் யாதெனில், தலைமை அலுவலகத்தில் மாத்திரம் பிள்ளைப் பராமரிப்பு நிலையம் நடாத்திச் செல்லப்படும் அதேவேளை, கிளைகளில் பெண் ஊழியர்களுக்கு $\frac{1}{2}$ மணித்தியாலம் வீதம் ஓய்வு காலத்தை வழங்குவதற்கு தொழில்கொள்வோர் நடவடிக்கை எடுப்பதால், பிள்ளைப் பராமரிப்பு நிலையம் அப்பெண் ஊழியர்கள் வேலைசெய்யும் இடங்களிலேயே நடாத்திச் செல்லப்படுகிறதா என்பதையும், அவர்கள் தமது பிள்ளைகளை அங்கு விட முடிகிறதா என்பதையும் களப் பரிசோதனைகளின்போது சோதனை செய்வதாகும்.
- VI. இரண்டு ஓய்வு காலங்கள் பெற்றுத்தரப்பட வேண்டிய நேரங்கள் குறித்து, பிள்ளைகளது தாய்மாரது விருப்பத்தைப் பொறுத்து தீர்மானிப்பதற்கு இடமளிக்கப்பட வேண்டும்.