



பல்கலைக்கழக மாணியங்கள் ஆணைக்குழு

இலக்கம் 20,வோட் பிளேஸ்
கொழும்பு 07.

2013.09.02

ஆணைக்குழு சுற்றறிக்கை இலக்கம் : 10/2013

பல்கலைக்கழக உபவேந்தர்கள்

வளாக அதிபதிகள்

நிறுவகப் பணிப்பாளர்கள்

பல்கலைக்கழக முறைமையில் பணிபுரியும் பெண் ஊழியர்களுக்கான பிரசவ விடுமுறை மற்றும் தாய்ப்பால் ஊட்டுவதற்கான சலுகைக் காலம்

719, 759 ஆம் இலக்க ஆணைக்குழுச் சுற்றறிக்கைகள் மற்றும் 09/2004 ஆம் இலக்க தாபனச் சுற்றறிக்கையின் ஏற்பாடுகளை மீண்டும் நடைமுறைப்படுத்தும் வகையில் பல்கலைக்கழகங்களில் பணிபுரியும்பெண் ஊழியர்களுக்கான பிரசவ விடுமுறை மற்றும் தாய்ப்பால் ஊட்டுவதற்கான சலுகைக் காலம் சம்பந்தமாக வெளியிடப்பட்டுள்ள 2006.12.01 ஆந் திகதிய 885 ஆம் இலக்க ஆணைக்குழு சுற்றறிக்கை மீது தங்களது கவனம் ஈர்க்கப்படுகின்றது.

2013.07.18 ஆம் திகதி கூடிய 877 ஆவது பல்கலைக்கழக மாணியங்கள் ஆணைக்குழுக் கூட்டத்தில், பல்கலைக்கழகங்களில் பணிபுரியும் பெண் ஊழியர்கள் கீழ் குறிப்பிடப்படும் பிரகாரம் பிரசவ விடுமுறை மற்றும் தாய்ப்பால் ஊட்டுவதற்கான சலுகைக் காலத்தினைப் பெற்றுக்கொள்வதற்கு உரித்துடையவர்கள் எனத் தீர்மானிக்கப்பட்டது.

1. பிரசவவிடுமுறை

பல்கலைக்கழக மாணியங்கள் ஆணைக்குழு / உயர் கல்வி நிறுவகங்களின் நிரந்தர, தற்காலிக, அமைய அல்லது பயிற்சிபெறும் உத்தியோகத்தர்களுக்கு பல்கலைக்கழக மாணியங்கள் ஆணைக்குழுவின் தலைவர் / பிரதம நிறைவேற்று உத்தியோகத்தர் அல்லது அவருக்குப் பதிலாக அதிகாரமளிக்கப்பட்ட உத்தியோகத்தரினால் பிரசவ விடுமுறையை அனுமதிக்க முடியும்.

அ.) முழுச் சம்பளத்துடனான பிரசவ விடுமுறை

- பெண் உத்தியோகத்தர் ஒருவருக்கு நிகழும் ஒவ்வொரு உயிர்வாழும் பிள்ளைப் பிறப்புக்கும் 84 வேலை நாட்கள் முழுச் சம்பளத்துடனான பிரசவ விடுமுறை உரித்துடையதாகும். பிரசவம் நிகழ்ந்து 04 கிழமை கழிவதற்கு முன்னர் குறித்த பெண் உத்தியோகத்தர்க்கு மீண்டும் கடமைக்குச் சமூகமளிக்க

இடமளிக்கப்பட மாட்டாது. இந்த சரத்தின் பிரகாரம் விடுமுறை பெற்றுக்கொள்வதற்கு வைத்தியச் சான்றிதழை அல்லது பிள்ளையின் பிறப்புச் சான்றிதழைச் சமர்ப்பித்தல் வேண்டும்.

- ii. பிரசவ விடுமுறையைக் கணக்கிடும்போது, அந்த விடுமுறைக் காலத்தினுள் வருகின்ற அரசாங்க விடுமுறை தினங்கள், சனி மற்றும் ஞாயிற்றுக் கிழமைகள், பல்கலைக்கழகங்களுக்குரித்தான ஏனைய விடுமுறை தினங்கள் என்பவற்றை உள்ளடக்கலாகாது.
- iii. இந்த விடுமுறைக் காலத்தினை உத்தியோகத்தரின் மீதமுள்ள விடுமுறைகளில் இருந்து கழித்தலாகாது என்பதுடன் இந்த விடுமுறைக் காலத்தினை முழுச் சம்பளத்துடனான விசேட விடுமுறையாகக் கருதுதல் வேண்டும்.
- iv. பிறக்கும்போதே பிள்ளையின் மரணம் நிகழ்ந்தால் அல்லது பிரசவத்தின் பின்னர் 06 வாரங்கள் செல்லுமுன் குழந்தை மரணிக்கும் சந்தர்ப்பத்தில் குழந்தையின் மரணச் சான்றிதழை அல்லது வைத்தியச்சான்றிதழை சமர்ப்பிக்கும் பட்சத்தில் முழுச் சம்பளத்துடனான விடுமுறையாக பிரசவம் நிகழ்ந்த திகதியிலிருந்து 06 வாரகால விசேட விடுமுறை வழங்கப்படல் வேண்டும்.

ஆ.) தாய்ப்பால் ஊட்டுவதற்கான சலுகை

பிரசவ விடுமுறை முடிவடைந்ததன் பின்னர் குழந்தைக்குப் பாலூட்டுவதற்காக முற்பகலில் ஒரு மணித்தியாலமும் பிற்பகலில் ஒரு மணித்தியாலமும் என தாய்ப்பால் ஊட்டுவதற்கான இரண்டு சலுகைக் காலங்களைப் பெறுவதற்கு பல்கலைக்கழகங்களில் பணிபுரியும் பெண் ஊழியர்கள் உரித்துடையவர்களாவர். அவ்வாறு இயலாதுவிடின் மேலாண்மையின் (நிர்வாகத்தின்) இணக்கப்பாட்டுடன் பொருத்தமான நடைமுறையொன்றினைக் கடைப்பிடிக்க முடியும். இச்சலுகையானது பிரசவவிடுமுறை முடிவடைந்ததன் பின்னர் கடமைக்குச் சமூகமளித்ததில் இருந்து 06 மாத காலத்திற்கு அல்லது குழந்தையின் வயது 01 வருடம் பூர்த்தியடையும் சந்தர்ப்பம் என்பவற்றில் முதலில் வரும் சந்தர்ப்பம் வரை மட்டுமாகும்.

இ.) கர்ப்ப காலத்தில் வழங்கப்படும் சலுகைகள்

கர்ப்ப காலம் 05 மாதம் முடிவடையும்போது வழமையாக கடமைக்கு சமூகமளிக்கவேண்டிய அலுவலக நேரத்தினை விடவும் அரை மணித்தியாலம் தாமதமாகி கடமைக்கு சமூகமளிப்பதற்கும் வழமையாக கடமை முடிவடைந்து செல்லும் நேரத்தினை விடவும் அரை மணித்தியாலத்திற்கு முன்னர் செல்வதற்கும் கர்ப்பிணிப் பெண் ஊழியர்களுக்கு அனுமதி வழங்கப்படும். பெண் ஊழியர் பிரசவ விடுமுறை பெற்றுக்கொள்ளும் வரை மட்டுமே இந்த சலுகை வழங்கப்படும். குறிப்பிட்ட பெண் ஊழியர் 05 மாத கர்ப்ப காலத்தினைப் பூர்த்திசெய்துள்ளார் என வைத்தியர் ஒருவர் உறுதிப்படுத்தி வழங்கும் வைத்தியச் சான்றிதழுடன் இந்தச் சலுகைக்கான வேண்டுகோளைச் சமர்ப்பித்தல் வேண்டும்.

ஈ.) சம்பளமற்ற விசேடபிரசவ விடுமுறை

மேலே, அ.) பந்தியின் பிரகாரம் அனுமதிக்கப்பட்ட பிரசவவிடுமுறை முடிவடைந்ததன் பின்னர் கீழே i மற்றும் ii இல் குறிப்பிடப்பட்டுள்ள சந்தர்ப்பங்களின்போது கூறப்பட்டுள்ள நிபந்தனைகளைப் பூர்த்திசெய்யும் பட்சத்தில் உச்ச அளவாக 06 மாதகாலத்திற்கு சம்பளமற்ற பிரசவ விடுமுறையை குறித்த பெண் ஊழியருக்குப் பெற்றுக்கொடுக்க முடியும்.

- i. பிறக்கும்போதே குழந்தை அசாதாரண நிலைமையில் இருந்ததாக மகப்பேற்று மற்றும் பெண் நோயியல் சம்பந்தமான அரசாங்க வைத்திய நிபுணர் ஒருவர் அத்தாட்சிப்படுத்தியிருப்பின் அவ்வாறான குழந்தைகள் சம்பந்தமாக அனுமதிக்கப்பட்ட பொதுவான பிரசவ விடுமுறை முடிவடையும் சந்தர்ப்பத்தில், அக் குழந்தை தொடர்ந்தும் அசாதாரண நிலைமையில் இருப்பதன் காரணமாக தாயின் விசேட கண்காணிப்பு தொடர்ந்தும் அந்தக் குழந்தைக்குத் தேவை என சிறுவர் நோய்கள் சம்பந்தமான அரசாங்க வைத்திய நிபுணர் ஒருவர் அத்தாட்சிப்படுத்தும் சந்தர்ப்பத்தில்,
- ii. பிரசவம் காரணமாக தாய்க்கு வேறேதும் நோய்கள் ஏற்பட்டமையினால் தொடர்ந்தும் தாய்க்கு ஓய்வு தேவையென மகப்பேற்று மற்றும் பெண் நோயியல் சம்பந்தமான அரசாங்க வைத்திய நிபுணர் ஒருவர் அத்தாட்சிப்படுத்தும் சந்தர்ப்பத்தில்,
- iii. மேலே ii இல் குறிப்பிடப்பட்டுள்ள சந்தர்ப்பம் தவிர, இந்த விடுமுறையானது குழந்தை உயிரோடு இருக்கும் காலத்திற்கு மட்டுமே அனுமதிக்கப்படும். குழந்தையைக் கவனித்துக் கொள்வதற்காக மாத்திரமே இந்த விடுமுறை வழங்கப்படுவதனால் ஏதேனும்ொரு காரணத்தினால் குழந்தை மரணித்துவிட்டால் அத்தினத்தில் இருந்து ஏழு நாட்களுக்குப் பின்னர் இந்த விடுமுறை செல்லுபடியற்றதாகக் கருதப்படும்.
- iv. மேற் குறிப்பிடப்பட்ட விதிமுறைகளுக்கமைய வழங்கப்படும் விடுமுறைகள், சம்பள ஏற்றங்கள் அல்லது ஓய்வுதியம் சம்பந்தமான விடயங்களுக்கு தடையாக இருத்தலாகாது. குறிப்பிட்ட பெண் ஊழியரின் சம்பளமற்ற விடுமுறைக் காலத்தினுள் ஏற்படும் வெற்றிடங்களுக்கான பதவி உயர்வுகளை அவருக்கு வழங்குவதற்கு இந்த விடுமுறைக் காலத்தினை தடையாகக் கருதலாகாது.
- v. பெண் ஊழியர் விரும்பினால் இந்த விடுமுறையின் ஒரு பகுதியை மாத்திரம் பெற்றுக்கொண்டு மீதியை இரத்துச் செய்துவிட்டு நிறுவனத் தலைவருக்கு அறிவித்துவிட்டு மீண்டும் கடமைக்குச் சமூகமளிக்க முடியும்.
- vi. பெண் ஊழியர் ஒருவர், மேலே ஈ.) i மற்றும் ஈ.) ii நிபந்தனைகளுக்குப் புறம்பாக இந்த விடுமுறையைப் பயன்படுத்துகின்றார் என அறியக்கிடைத்தால் இந்த விடுமுறையை இரத்துச் செய்ய முடியுமாக இருப்பதுடன் அந்தப் பெண் ஊழியர் உடனடியாக கடமைக்குச் சமூகமளிக்குமாறு வேண்டிக்கொள்ளப்படுவார்.
- vii. இந்த விசேட பிரசவ விடுமுறையைக் கணக்கிடும்போது, அந்த விடுமுறைக் காலத்தினுள் வருகின்ற அரசாங்க விடுமுறை தினங்கள்,

சனி மற்றும் ஞாயிற்றுக் கிழமைகள். பல்கலைக்கழகங்களுக்குரித்தான ஏனைய விடுமுறை தினங்கள் என்பன உள்ளடக்கப்படல் வேண்டும்.

- viii. இந்த விடுமுறையை வழங்குவதற்கு முன்னர் குறித்த பெண் ஊழியருக்கு வழங்கப்பட்டுள்ள கடன் அல்லது முற்பணத் தொகையின் மாதாந்தத் தவணைப் பணத்தினை அறவிட்டுக்கொள்வதற்கு நிறுவனத் தலைவர் திருப்திகரமான ஒழுங்குமுறையொன்றினை ஏற்பாடு செய்தல் வேண்டும்.

அதன்படி, 719, 759, 885 ஆம் இலக்க ஆணைக்குழுச் சுற்றறிக்கைகள் மற்றும் 09/2004 ஆம் இலக்க துபனச் சுற்றறிக்கையின் ஏற்பாடுகள், ஏற்கனவே அவற்றின் பிரகாரம் மேற்கொள்ளப்பட்டுள்ள எந்தவொரு நடவடிக்கைக்கும் தடையாக அமையாத வகையில் இரத்துச் செய்யப்படுகின்றது.

ஒப்பம்: பேராசிரியர் ஷனிக்கா ஹிரிம்புரேகம்

தலைவர்

பிரதிகள்:-

1. செயலாளர், உயர் கல்வி அமைச்சு
2. தலைவர் அலுவலகம், பல்கலைக்கழக மானியங்கள் ஆணைக்குழு.
3. உப தலைவர், பல்கலைக்கழக மானியங்கள் ஆணைக்குழு
4. உறுப்பினர்கள், பல்கலைக்கழக மானியங்கள் ஆணைக்குழு
5. செயலாளர், பல்கலைக்கழகமானியங்கள் ஆணைக்குழு
6. பீடாதிபதிகள்
7. பல்கலைக்கழகங்களின் பதிவாளர்கள்
8. கணக்காளர், பல்கலைக்கழகமானியங்கள் ஆணைக்குழு
9. பல்கலைக்கழகங்களின் நிதிப் பொறுப்பாளர்கள் (Bursars)
10. நூலகர்கள், சிரேஷ்ட உதவி நூலகர்கள், உதவி நூலகர்கள் - உயர் கல்வி நிறுவகங்கள்.
11. பிரதிப்பதிவாளர்கள் /சிரேஷ்ட உதவிப் பதிவாளர்கள்/ உதவிப் பதிவாளர்கள் - உயர் கல்வி நிறுவகங்கள் /வளாகங்கள்
12. பிரதி நிதிப் பொறுப்பாளர்கள் /சிரேஷ்ட உதவி நிதிப் பொறுப்பாளர்கள்/ உதவிநிதிப் பொறுப்பாளர்கள் - உயர் கல்வி நிறுவகங்கள் /வளாகங்கள்
13. பிரதம உள்ளகக் கணக்காய்வாளர், பல்கலைக்கழக மானியங்கள் ஆணைக்குழு.
14. பல்கலைக்கழகங்களின் அரசாங்க கணக்காய்வு அத்தியட்சகர்கள்
15. உயர் கல்வி நிறுவகங்களின் சிரேஷ்ட உதவி உள்ளகக் கணக்காய்வாளர்கள் /உதவி உள்ளகக் கணக்காய்வாளர்கள்.
16. சகல தொழிற்சங்களினதும் செயலாளர்கள்.
17. கணக்காய்வாளர் நாயகம்.

கோப்பு இலக்கம் : UGC/HR/6/4/12