

FORM K
(See Rule 15)
(Abstract of the Maternity Benefit Act, 1961 and the Rules made there under)

1. No employer shall knowingly employ a woman during six weeks immediately following the day of her delivery or miscarriage (or medical termination of pregnancy) and no woman shall work in any establishment during the said period.
2. No pregnant woman shall, on a request being made by her this behalf be required by her employer to do, during the period of one month immediately preceding the period of six weeks, before the date of her expected delivery and also for any period during this period of six weeks for which she does not avail of leave of absence, any work which is of an arduous nature or which involves long hours of standing, or which in any way is likely to interfere with her pregnancy or her normal development of foetus or is likely to cause her miscarriage or otherwise to adversely affect her health.
3. (1) Subject to the provisions of the Act, every woman who has actually worked in an establishment of the employer from whom she claims maternity benefit for a period of not less than 80 days including the days during which she was laid off shall be entitled to, and her employer shall be liable for the the payment of maternity benefit at the rate of her average daily wage, or the minimum rate of wage fixed or revised under Minimum Wages Act, 1948 or ten rupees a day, whichever is highest, for the period of her actual absence not exceeding six weeks immediately preceding the day of delivery and the remaining period immediately following that day:

Provided that:

- (i) Where a woman dies during the period of which maternity benefit is payable to her, the benefit shall be payable to her, the benefit shall be payable only for the days up to and including the day of her death.
 - (ii) Where the woman have been delivered of a child, dies during her delivery or during the period of six weeks immediately following the date of her delivery, leaving behind in either, case the child, the employer shall be liable for the payment of maternity benefit for the delivery but if the child also dies during the said period, then for days up to and including the day of the death of the child.
4. The amount of the benefit for the period preceding the date of her expected delivery shall be paid in advance by the employer to the woman on production of a certificate from a registered medical practitioner in evidence of the fact that she is pregnant and expected to be delivered of a child within six weeks of the date on which the certificate is produced by her, and the amount due for the subsequent period shall be paid by the employer to the woman with forty-eight hours of production of a certificate from a registered medical practitioner or of a certificate from a registered mid wife in Form 3 appended to the maternity Benefit Rules or of any law for the time being in force relating to registration of births, in evidence of the fact that she has been delivered of a child.
5. (1) Any woman employed in an establishment and entitled to maternity benefit under the provisions of the Act may give notice in writing in Form 1 appended to the Maternity Benefit Rules to her employer, stating that her maternity benefit and any other amount to which she may be entitled

under the Act may be paid to her or to such person as she may nominate in the notice and that she will not work in any establishment during the period for which she receives maternity benefit.

(2) In the case of a woman who is pregnant, such notice shall state the date from which she will be absent from work, not being a date earlier than six weeks from the date of her expected delivery.

(3) Any woman who has not given the notice when she was pregnant may give such notice as soon as possible after the delivery.

(4) On receipt of the notice, the employer shall permit such woman to absent herself from the establishment until the expiry of six weeks after the day of the delivery.

6. (1) Every woman entitled to maternity benefit under the Act shall also be entitled to receive from her employer a medical bonus of {amount is increased to Rs. 250/- from 19.1.1989}, if no pre-natal confinement and post-natal care is provided for by the employer from of charge. The medical bonus shall be paid along with the second installment of the maternity benefit.

(2) In case of miscarriage, a woman shall, on production of a certificate from a registered medical practitioner in Form 2 appended to the Maternity Benefit Rules or of a certificate from a registered midwife in Form 3 appended to those rules to be entitled to leave with wages at the rate of maternity benefit, for a period of six weeks immediately following the day of her miscarriage. The said wages shall be paid of within forty-eight hours of production of the certificate in Form 2 or Form 3, as the case may be.

(3) A woman suffering from illness arising out of pregnancy, delivery premature birth of child or miscarriage shall, on production of a certificate from a registered medical practitioner in Form 2 appended to the Maternity Benefit Rules be entitled, in addition to the period of absence allowed to her on account of maternity or miscarriage, as the case may be, to leave with the wages at the rate or maternity benefit for a maximum period of the month. The wages for the leave period shall be paid within the forty-eight hours of production of proof of such illness.

7. Every woman delivered of a child who return to duty after such delivery shall, in addition to the interval for rest allowed to her, be allowed in the course of her daily work two breaks of fifteen minutes duration each for nursing the child until the child attains the age of fifteen months:

Provided that, having regard to the time reasonably required to a woman for reaching the crèche or the place where her child is kept by her while on duty and for coming back to the place of duty, the duration of each such break shall be extended by not less than five and not more than fifteen minutes, and where there is dispute as regard the time reasonably required by a woman for the aforesaid purpose, each such break shall be extended by such time as may be determined by Competent Authority.

8. (1) When a woman absents herself from work in accordance with the provisions of the Act, it shall be unlawful for her employer to discharge or dismiss her during or on account of such absence or to give notice of discharge or discharge or dismissal on such a day that the notice will expire during such absence, or to vary to her disadvantage any of the conditions of her service.

(2)(a) The discharge or dismissal of a woman at any time during her pregnancy, if the woman but for such discharged or dismissal would have been entitled to maternity benefit or medical bonus shall not the effect of depriving her of the maternity benefit or medical bonus:

Provided that, where the dismissal is for any of the following acts, the employer may, by order in writing communicated to the woman, deprive her of the maternity benefit or medical bonus or both: -

- i. Willfully destroying the goods or property of the employer;
- ii. Assaulting superiors or colleagues at the place of duty;
- iii. Criminal offence involving moral turpitude resulting in conviction by a court of law;
- iv. Theft, fraud or dishonesty in relation to the employer's business or in relation to the employer's property at the premises where the woman is employed;
- v. Willful failure to observe the safety measures of the rules on that subject;

(2)(b) Any woman deprived of maternity benefit or medical bonus or both may, within sixty days from the date on which the order of such deprivation is communicated to her, appeal in Form 5 appended to the Maternity Benefit Rules to the competent Authority and the decision of that authority on such appeal, whether the woman should or should not be deprived of maternity benefit or medical bonus or both, shall be final.

9. If a woman work in any establishment after she has been permitted by her employer to absent herself under the provisions of the Act for any period during such authorized absence, she shall forfeit her claim to the maternity benefit for such period.

10. (1) Any woman or her nominee or legal representative claiming that maternity benefit or any other amount to which she is entitled under the Act has been improperly withheld may make a complaint to the Inspector in writing in Form 6 or, as the case may be, form 7 appended to the Maternity Benefit Rules.

(2) The Inspector may, of his own motion or on receipt of a complaint in Form 6 or 7 make an inquiry or cause an inquiry to be made and if satisfied the payment has been wrongly withheld, may direct the payment to be made in accordance with his orders.

(3) Any person aggrieved by the decision of the inspector may, within thirty days from the date on which such decisions is communicated to such person, appeal to the Competent Authority.

(4) The decisions of the Competent Authority where an appeal has been referred to it or of the Inspector where no such appeal has been preferred shall be final.

11. (a) The employer shall supply to every woman employed by him at her request copies of all Form appended to the Maternity Benefit Rules other than Forms 9, 10 and 11.

(b) Where a notice, appeal or complaint has been received in form other than the form prescribed under the Act, the person receiving such notice, appeal or complaint shall, within fifteen days of the receipt of such notice, appeal or complaint, as the case may be, in the prescribed form.

12. (1) The employer of every factory in which woman are employed shall prepare and maintain up to date a maternity benefit register in Form 10 appended to the Maternity Benefit Rules and shall enter therein particulars of all women workers in the factory.

(2) All entries in the register shall be made in ink and it shall always be available for inspection by the inspector during working hours.

(3) The employer of every factory shall on or before the 15th day of January in each year submit to the Competent Authority a return in Form 11 appended to the Maternity Benefit Rules.

मातृत्व लाभ अधिनियम, 1961 और नियमों के अमूर्त वहाँ के अधीन

9 {धारा 11 नियम} फॉर्म

1. कोई नियोक्ता जानबूझकर छह सप्ताह के दौरान तुरंत उसके प्रसव या गर्भपात और कोई उक्त अवधि के दौरान किसी प्रतिष्ठान में काम करेगा औरत के दिन के बाद किसी प्रतिष्ठान में एक महिला को रोजगार चाहिए.
2. कोई गर्भवती महिला, एक अनुरोध पर उसे इस निमित्त उसके नियोक्ता के लिए आवश्यक हो सकता है एक तत्काल छह सप्ताह की अवधि पिछले महीने की अवधि के दौरान करते हैं, के द्वारा किया जा रहा होगा उसे उम्मीद डिलीवरी की तारीख से पहले और इस अवधि के दौरान किसी भी समय, छह सप्ताह है जिसके लिए वह अनुपस्थिति की छुट्टी का लाभ उठाने नहीं करता है, किसी भी काम है जो एक कठिन प्रकृति का है या जो खड़ा के लंबे घंटे, या जो किसी भी तरह से उसे गर्भपात या अन्यथा प्रतिकूल उसके स्वास्थ्य को प्रभावित करने के साथ हस्तक्षेप की संभावना है की शामिल है.
3. (1) अधिनियम, हर औरत है जो वास्तव में काम किया है के उपबंधों के अधीन रहते जिससे वह कम से कम एक सौ साठ दिनों की अवधि के लिए मातृत्व लाभ का दावा है, बारह महीनों में तुरंत तारीख पूर्ववर्ती से नियोक्ता की स्थापना की एक उसे, (दिन जिसके दौरान वह दूर ऐसी बारह महीनों की अवधि के दौरान रखा गया था सहित) की उम्मीद प्रसव के लिए हकदार होगा, और उसके नियोक्ता मातृत्व लाभ के भुगतान के लिए उत्तरदायी उसकी औसत दैनिक मजदूरी की दर से किया जाएगा, या {एक रुपया एक दिन में, तुरंत उस दिन के बाद जो भी अधिक हो, छह सप्ताह से अधिक तुरंत पूर्ववर्ती और उसके प्रसव के दिन सहित पर और छह सप्ताह के लिए उसकी वास्तविक अनुपस्थिति की अवधि के लिए: परंतु कि:
(I) जहां एक महिला की अवधि जो मातृत्व लाभ उसे करने के लिए देय है, उसे करने के लिए लाभ देय होगा दौरान मर जाता है, लाभ के लिए और उसकी मृत्यु के दिन सहित दिनों के लिए ही देय होगा.
(II) जहां औरत एक बच्चे का दिया गया है, उसे प्रसव के दौरान या छह सप्ताह की अवधि तुरंत उसे प्रसव की तारीख के बाद के दौरान मर जाता है, या तो में पीछे छोड़ रहा है, बच्चे के मामले में, नियोक्ता भुगतान के लिए उत्तरदायी होगा प्रसव के लिए लेकिन बच्चा भी मर जाता अगर मातृत्व लाभ की अवधि के दौरान कहा, तो दिन के लिए साइन अप करने के लिए और बच्चे की मौत का दिन भी शामिल है.
4. उसे उम्मीद प्रसव की तारीख के पहले की अवधि के लिए लाभ की राशि एक प्रमाण पत्र प्रस्तुत करने पर महिला को नियोक्ता द्वारा अग्रिम में किया जाएगा 2 फॉर्म में एक पंजीकृत चिकित्सा व्यवसायी महाराष्ट्र मातृत्व लाभ नियमावली, 1961 (बाद में जोड़ा से भुगतान के रूप में "मातृत्व लाभ नियम") के लिए यह तथ्य है कि वह गर्भवती है और एक बच्चे की तिथि को प्रमाण पत्र उसके द्वारा निर्मित है के छह सप्ताह के भीतर वितरित होने की उम्मीद की साक्ष्य के रूप में, भेजा और बाद की अवधि के लिए देय राशिचालीस पूर्वोक्त रूप में एक प्रमाण पत्र के उत्पादन के आठ घंटे के साथ महिला के लिए नियोक्ता द्वारा एक पंजीकृत चिकित्सा व्यवसायी से या 3 फॉर्म में एक पंजीकृत मध्य पत्नी से एक प्रमाणपत्र मातृत्व लाभ नियमों से संलग्न की या किसी भी कानून का भुगतान किया जाएगा समय सेना में लोगों की इस तथ्य है कि वह एक बच्चे को जन्म दिया है की गई के साक्ष्य के रूप में जन्म के पंजीकरण से संबंधित के लिए.
5. (1) किसी एक प्रतिष्ठान में कार्यरत हैं और मातृत्व लाभ के हकदार अधिनियम के प्रावधानों के तहत उसे नियोक्ता के लिए फॉर्म 1 मातृत्व लाभ नियमों से संलग्न में लिखित में सूचना दे सकता है महिला करते हुए कहा कि वह अपने मातृत्व लाभ और किसी भी अन्य राशि जो सीटी के नीचे हो सकता है हकदार होने के लिए भुगतान किया जा सकता उसे या ऐसे व्यक्ति के रूप में वह नोटिस में मनोनीत और वह किसी भी संस्थान में अवधि है जिसके लिए वह मातृत्व लाभ प्राप्त करने के दौरान काम नहीं करेगा कि हो सकता है.
(2) एक औरत जो गर्भवती है के मामले में, इस तरह की सूचना जिस तारीख से वह काम से अनुपस्थित हो जाएगा, राज्य उसे उम्मीद

डिलीवरी की तारीख से नहीं किया जा रहा एक तिथि छह सप्ताह पहले की तुलना करेगा.

कोई भी औरत जो नोटिस नहीं दिया, जब वह प्रसव के बाद जितनी जल्दी हो सके इस तरह की सूचना दे सकते हैं गर्भवती किया गया है (3).

(4) सूचना प्राप्त होने पर, नियोक्ता प्रसव के दिन के बाद छह सप्ताह की समाप्ति तक स्थापना से ऐसी औरत खुद अनुपस्थित करने की अनुमति होगी.

6. (1) प्रत्येक अधिनियम के तहत मातृत्व लाभ के लिए हकदार महिला भी उसे नियोक्ता से (राशि का एक चिकित्सा बोनस है रुपये की वृद्धि प्राप्त करने के हकदार जाएगा. 250 / -} 1989/01/19 से, यदि कोई पूर्व प्राकृतिक कारावास और प्रसवोत्तर देखभाल के लिए प्रभारी से नियोक्ता द्वारा प्रदान की गई है. चिकित्सा बोनस मातृत्व लाभ की दूसरी किस्त के साथ ही भुगतान किया जाएगा.

(2) गर्भपात के मामले में, एक औरत, 2 फॉर्म में एक पंजीकृत चिकित्सक से एक प्रमाण पत्र फार्म 3 उन नियमों से संलग्न में मातृत्व लाभ नियम के लिए या एक प्रमाण पत्र का एक पंजीकृत डॉक्टर से जुड़ के उत्पादन पर हो जाएगा करने के हकदार मातृत्व लाभ की छह सप्ताह की अवधि के लिए, मजदूरी दर पर तुरंत उसे गर्भपात के दिन के बाद साथ छोड़ दें. कहा मजदूरी चालीस 2 या 3 फार्म फार्म में आठ प्रमाण पत्र के उत्पादन के घंटे के भीतर का भुगतान किया जाएगा, जैसा भी मामला हो सकता है.

बीमारी गर्भावस्था से उत्पन्न से एक पीड़ित महिला (3), बच्चे का प्रसव समय से पहले जन्म या गर्भपात, 2 फॉर्म में एक पंजीकृत चिकित्सा व्यवसायी मातृत्व लाभ नियमों से संलग्न से एक प्रमाण पत्र प्रस्तुत करने पर की अवधि के अलावा हकदार होगा अनुपस्थिति प्रसूति या गर्भपात के कारण उसे करने की अनुमति दी, जैसा भी मामला हो सकता है, को माह की एक अधिकतम अवधि के लिए दर या मातृत्व लाभ में मजदूरी के साथ छोड़ दें. छुट्टी की अवधि के लिए मजदूरी ऐसी बीमारी के सबूत के उत्पादन के अड़तालीस घंटे के भीतर भुगतान किया जाएगा.

7. हर एक बच्चा जो इस तरह के प्रसव के बाद इयूटी पर लौटने का दिया औरत, आराम के लिए अंतराल उसे करने की अनुमति दी, के अलावा में उपलब्ध हो जाता है जब तक बच्चा बच्चा नर्सिंग के लिए किया जाएगा प्रत्येक उसके दैनिक काम पंद्रह मिनट की अवधि का दो ब्रेक के दौरान की अनुमति दी पंद्रह महीने की उम्र:

परंतु, यथोचित क्रेच या जगह है जहाँ उसके बच्चे काम पर उसे समय से और कर्तव्य की जगह पर वापस आने के लिए रखा जाता है पहुँचने के लिए एक औरत के लिए आवश्यक समय को ध्यान में रखते हुए, प्रत्येक ऐसे विराम की अवधि के द्वारा विस्तारित किया जाएगा कम से कम पाँच नहीं और पन्द्रह मिनट से ज्यादा नहीं है, और जहाँ विवाद है के रूप में यथोचित पूर्वोक्त प्रयोजन के लिए एक महिला के लिए आवश्यक समय के संबंध में, प्रत्येक ऐसे तोड़ने जैसे सक्षम प्राधिकारी द्वारा निर्धारित किया जा सकता है समय तक विस्तारित किया जाएगा.

8. (1) जब एक महिला खुद को अधिनियम के प्रावधानों के अनुसार काम से absents, यह उसके नियोक्ता के लिए छुट्टी करने के लिए गैर कानूनी हो सकता है या के दौरान या इस तरह के अभाव के कारण उसे खारिज करने के लिए या ऐसे पर छुट्टी या छुट्टी या बर्खास्तगी का नोटिस देना होगा एक दिन है कि इस तरह के नोटिस अनुपस्थिति के दौरान समाप्त हो, या उसे नुकसान उसकी सेवा की शर्तों में से किसी को बदलती हैं.

(2) (क) छुट्टी या उसकी गर्भावस्था के दौरान किसी भी समय एक महिला की बर्खास्तगी, अगर औरत छुट्टी दे दी लेकिन इस तरह के या बर्खास्तगी के लिए मातृत्व लाभ या चिकित्सा बोनस के लिए किया गया है हकदार नहीं होगा उसे मातृत्व लाभ से वंचित का असर करेगा या चिकित्सा बोनस:

बशर्ते कि, जहाँ बर्खास्तगी किसी भी निम्नलिखित कृत्यों के लिए है, नियोक्ता, निम्न द्वारा क्रम में महिला के लिए लिख भेजी है, उसे मातृत्व लाभ या चिकित्सा बोनस या दोनों से वंचित: -

i. Willfully सामान या नियोक्ता की सम्पत्ति नष्ट;

- ii. हमला कर्तव्य के स्थान पर या वरिष्ठ सहयोगियों;
- iii. आपराधिक नैतिक कानून की एक अदालत द्वारा सजा में जिसके परिणामस्वरूप अधमता से जुड़े अपराध;
- iv. चोरी, या नियोक्ता के व्यापार के लिए या परिसर जहां महिला कार्यरत है पर नियोक्ता संपत्ति के संबंध में संबंध में धोखाधड़ी बेईमानी;

v. खुदराय विफलता उस विषय पर नियमों के सुरक्षा उपायों का पालन करने के लिए;

(2) कोई भी मातृत्व लाभ या चिकित्सा बोनस या दोनों, तारीख, जिस पर इस तरह के अभाव के आदेश को नहीं भेजी है उसके से साठ दिनों के भीतर, 5 फॉर्म में अपील कर सकते मातृत्व लाभ नियमों से संलग्न के सक्षम करने के लिए वंचित महिला (ख) प्राधिकरण और ऐसी अपील पर उस अधिकार का निर्णय है, चाहे स्त्री या मातृत्व लाभ या चिकित्सा बोनस या दोनों से वंचित होना चाहिए नहीं हो सकता है, अंतिम होगा.

9. अगर किसी भी संस्थान में एक औरत काम के बाद वह खुद को अनुपस्थित कर दिया गया है उसके नियोक्ता द्वारा किसी भी अवधि के लिए अधिनियम के इस तरह के अधिकृत अनुपस्थिति के दौरान प्रावधानों के तहत अनुमति दी है, वह ऐसी अवधि के लिए मातृत्व लाभ के लिए अपने दावे अर्थदंड करेगा.

10. (1) कोई महिला या उसके उम्मीदवार या कानूनी प्रतिनिधि कि मातृत्व लाभ या किसी अन्य राशि का दावा है जो वह नीचे अधिनियम अनुचित इंस्पेक्टर से 6 प्रपत्र में लिखित रूप में शिकायत कर सकते हैं आयोजित साथ किया गया है या, जैसा मामला है हकदार हो सकते जा, 7 प्रपत्र मातृत्व लाभ नियमों से संलग्न.

(2), अपने ही गति से या एक शिकायत का फार्म में मिलने पर इंस्पेक्टर सकता है 6 या 7 की जांच करने के लिए या एक जांच किए जाने के लिए और संतुष्ट अगर गलत तरीके से भुगतान किया गया रोका गया है कारण, करने के लिए भुगतान में किया जा प्रत्यक्ष कर सकते हैं अपने आदेश के अनुसार.

(3) कोई निरीक्षक के निर्णय से व्यथित व्यक्ति है, के भीतर हो सकता सक्षम प्राधिकारी से तीस तारीख है जिस पर इस तरह के निर्णयों ऐसे व्यक्ति को नहीं भेजी है, अपील से दिन.

(4) सक्षम प्राधिकारी का निर्णय जहां एक अपील यह करने के लिए या इंस्पेक्टर जहां ऐसा कोई अपील अंतिम होगा पसंद किया गया है में से भेजा गया है.

(क) नियोक्ता हर सब उसके मातृत्व लाभ नौ रूपों, 10 और 11 के अलावा अन्य नियमों के साथ संलग्न प्रपत्र का अनुरोध प्रतियां पर उसके द्वारा नियोजित महिला को आपूर्ति करेगा.

(ख), जहां एक नोटिस, अपील या शिकायत के रूप में प्राप्त किया गया है अधिनियम, इस तरह की सूचना, अपील या शिकायत करेगा प्राप्त व्यक्ति तहत निर्धारित रूप से इस तरह की सूचना, अपील या शिकायत की प्राप्ति के पन्द्रह दिनों के भीतर अन्य, के रूप में मामले में, निर्धारित प्रपत्र में हो सकता है.

(1) प्रत्येक कारखाने में जो औरत को तैयार करने और बनाए रखने के लिए तिथि एक मातृत्व लाभ 10 प्रपत्र मातृत्व लाभ नियमों से संलग्न में रजिस्टर और उसमें कारखाने में होगा सभी महिलाओं श्रमिकों के विवरण में प्रवेश करेगा काम कर रहे हैं के नियोक्ता.

(2) रजिस्टर में सभी प्रविष्टियों स्याही में किया जाएगा और काम के घंटे के दौरान यह हमेशा निरीक्षक द्वारा निरीक्षण के लिए उपलब्ध हो जाएगा.

प्रत्येक कारखाने के नियोक्ता (3) पर होगा या एक वर्ष में जनवरी के 15 वें दिन सक्षम प्राधिकारी से 11 फॉर्म में वापसी के मातृत्व लाभ नियमों से संलग्न प्रस्तुत करने से पहले.