

# অসুস্থতাজনিত ছুটির জন্য প্রদত্ত বেতনঃ কর্মচারীদের কী জানা উচিত

কোন কোন নিয়োগকারীদের 1লা এপ্রিল, 2014 থেকে নিউইয়র্ক সিটি আর্নড সিক্ টাইম অ্যাক্ট (বেতনসহ অসুস্থতাজনিত ছুটি) অবশ্যই পালন করতে হবে। এই আইন অনুযায়ী, সুরক্ষিত কর্মচারীদের অধিকার আছে নিজেদের বা পরিবারের সদস্যদের যত্ন এবং চিকিৎসার জন্য অসুস্থতাজনিত ছুটির ব্যবহার করা।

ডিপার্টমেন্ট অফ কনজুমার অ্যাফেয়ার্স (ডিসিএ) এই আইনানুযায়ী নিয়োগকারীদের কী দায়িত্ব আছে সেই বিষয়ে নির্দেশিকা দেবার জন্য এই শিটটি প্রস্তুত করেছে। ডিসিএ এই শিটটিকে সঠিকমত সর্বশেষ তথ্য জোগাবে। অনুগ্রহ করে শীটটির একদম নীচে তারিখ দেখুন। আইনটি বা আইনের বিষয়ে নিয়মিতভাবে জিজ্ঞাসিত প্রশ্নাবলী পড়বার জন্য, [nyc.gov/PaidSickLeave](http://nyc.gov/PaidSickLeave) যান।

## নিয়োগকারীগণ যারা অবশ্যই অসুস্থতাজনিত ছুটি দেবেন

কর্মীদের সংখ্যা	প্রতি ক্যালেন্ডার বছরে অসুস্থতাজনিত ছুটির পরিমাণ	বেতনসহ বা বেতনবিহীন	বেতনের হার
5 বা তার বেশী <i>কোন ক্যালেন্ডার বছরে অবশ্যই 80 ঘন্টার বেশী কাজ করবে*</i>	40 ঘন্টা পর্যন্ত	বেতন দেওয়া হয়েছে	নিয়মিত ঘন্টা হারে কিন্তু প্রতি ঘন্টায় \$9.00 -এর কম নয় (ন্যূনতম বেতন)
1-4 <i>কোন ক্যালেন্ডার বছরে অবশ্যই 80 ঘন্টার বেশী কাজ করবে</i>	40 ঘন্টা পর্যন্ত	বেতন দেওয়া হয় নি	প্রযোজ্য নয়
1 বার তার বেশী গার্হস্থ্য শ্রমিক <i>কোন ক্যালেন্ডার বছরে অবশ্যই 80 ঘন্টার বেশী কাজ করবে এবং একই নিয়োগকারী দ্বারা অন্ততঃপক্ষে 1 বছর নিয়োগ করতে হবে</i>	2 দিন	বেতন দেওয়া হয়েছে	নিয়মিত ঘন্টা হারে কিন্তু প্রতি ঘন্টায় \$9.00 -এর কম নয় (ন্যূনতম বেতন)

\* পাদটীকা: “ক্যালেন্ডার বছর” -এর অর্থ হল যেকোন নিয়মিত এবং পরস্পর 12-মাসের সময়কাল যা নিয়োগকারী নির্ধারণ করবেন।

**পাদটীকা:** যদি আপনার কোন বর্তমান নীতি থাকে যা কর্মীদের অসুস্থতাজনিত ছুটি নেবার অনুমতি দেয়, আপনার নীতি অবশ্যই আইনের সে প্রয়োজনীয়তাকে সন্তোষজনকভাবে মেটাতে হবে বা তা অতিক্রম করতে হবে।

## সেই সমস্ত নিয়োগকারীগণ যাদের কর্মীগণ এই আইন দ্বারা সুরক্ষিত নন

এই আইন সেসকল কর্মীদের সুরক্ষা দেয় না যারা কোন ক্যালেন্ডার বছরে 80 ঘন্টা বা তার কম কাজ করছেন; কেন্দ্রীয় শ্রম অধ্যয়ন কর্মসূচীতে যুক্ত ছাত্রবৃন্দ; কর্মীগণ যাদের কাজ উপযুক্ত ছাত্রবৃতি কর্মসূচী দ্বারা পূরণ হয়েছে; সরকারী সংস্থার কর্মীবৃন্দ; শারীরিক চিকিৎসাবিদগণ, পেশাগত চিকিৎসাবিদগণ, কথ্যভাষা রোগবিদগণ, শ্রবণ সম্পর্কিত চিকিৎসকগণ যারা নিউইয়র্ক স্টেট ডিপার্টমেন্ট অফ এডুকেশন দ্বারা লাইসেন্সপ্রাপ্ত যদি তারা স্বইচ্ছায় কোন বরাদ্দ কাজের জন্য উপস্থিত হন; নিজেদের কর্মসূচী নিজেরা স্থির করেন; ওনাদের কাছে বরাদ্দ কোন কাজ পাঠালে ওনাদের তা গ্রহণ করা বা প্রত্যাখান করার সামর্থ্য আছে; এবং গড়শুডতা ঘন্টা পারিশ্রমিকে কাজ করেন যা অন্ততঃপক্ষে কেন্দ্রীয় ন্যূনতম বেতনের চার গুণ হয়ে থাকে; স্বতন্ত্র ঠিকাদারগণ যা কর্মী হিসাবে গণ্য করা যায় না [নিউইয়র্ক স্টেট লেবার ল্য](http://nyc.gov/PaidSickLeave); কর্ম অভিজ্ঞতার কর্মসূচীর অংশগ্রহণকারীগণ; কিছু কর্মীগণ যৌথ দরকষাকষির চুক্তি সাপেক্ষে। যৌথ দর কষাকষির চুক্তির ক্ষেত্রে, কর্মীগণ আইন দ্বারা সুরক্ষিত হবেন না যদি চুক্তি সুস্পষ্টভাবে আইনের প্রবিধানকে ছাড় দেন এবং তুলনামূলক সুবিধাসমূহ প্রদান করেন। তবে, নির্মাণ বা মৃদীদোকান শিল্পে নিযুক্ত কর্মীগণ যারা যৌথ দর কষাকষির চুক্তি দ্বারা সুরক্ষিত, এই আইন তাদের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য হয় না যদি চুক্তিটি সুস্পষ্টভাবে আইনের প্রবিধানকে ছাড় দেন। যৌথ দর কষাকষির চুক্তির নির্দেশিকার জন্য, [nyc.gov/PaidSickLeave](http://nyc.gov/PaidSickLeave) এর বারবার জিজ্ঞাসিত প্রশ্নাবলীগুলি পড়ুন।

## কর্মীর অধিকারের বিষয়ে বিজ্ঞপ্তি

কর্মী	তারিখ সম্বলিত বিজ্ঞপ্তি যা কর্মীকে প্রদেয়
নতুন প্রথম কাজ শুরু করেছিলেন 1লা এপ্রিল, 2014-তে বা তার পরে	কাজের প্রথম দিন
বিদ্যমান 1লা এপ্রিল, 2014-এর আগে ইতিমধ্যেই নিয়োগকারীর জন্য কাজ করছেন	1লা মে, 2014

আপনি অতি অবশ্যই প্রতি কর্মীকে তার অসুস্থতাজনিত ছুটি, অসুস্থতাজনিত ছুটির ক্রমঃসঙ্খ্য এবং ব্যবহার, অভিযোগ পেশ করা এবং প্রত্যাহাত থেকে মুক্ত থাকার অধিকারের বিষয়ে কর্মীকে লিখিত বিজ্ঞপ্তি প্রদান করবেন। বিজ্ঞপ্তিতে আপনাকে অবশ্যই আপনার ক্যালেন্ডার বছর, শুরু করার তারিখ এবং শেষের তারিখসহ উল্লেখ করতে হবে। কর্মীদের ঐ অধিকারের বিজ্ঞপ্তি ইংরাজীতে দেওয়া হবে, এবং যদি ডিসিএ ওয়েবসাইটে উপলব্ধ করা যায়, তাহলে আপনার মাতৃভাষাতেও।

## অসুস্থতাজনিত ছুটির ক্রমঃসঙ্খ্য এবং প্রয়োগ - গুরুত্বপূর্ণ তারিখসমূহ

	ক্রমঃসঙ্খ্যের হার	ক্রমঃসঙ্খ্য শুরু হবার তারিখ	অসুস্থতাজনিত তারিখ যা ব্যবহারের জন্য উপলব্ধ
কর্মী	1 ঘন্টা প্রতি 30 ঘন্টা কাজের জন্য	1লা এপ্রিল, 2014 (বর্তমান কর্মী)	30শে জুলাই, 2014 (বর্তমান কর্মী)
		কাজের প্রথম দিন (নতুন কর্মী)	প্রথম কাজের দিনের পরে 120 দিনগুলি (নতুন কর্মী)
গার্হস্থ্য শ্রমিক	1 বছর ধরে কাজ করার পরে 2 দিন	ডিসিএ <a href="http://nyc.gov/PaidSickLeave-এ">nyc.gov/PaidSickLeave-এ</a> পথনির্দেশ দেবে	ডিসিএ <a href="http://nyc.gov/PaidSickLeave-এ">nyc.gov/PaidSickLeave-এ</a> পথনির্দেশ দেবে

ব্যতিক্রম: যদি কোন কর্মী যৌথ দরকষাকষি চুক্তির দ্বারা সুরক্ষিত হন, যা প্রকৃতপক্ষে 1লা এপ্রিল, 2014-তে শুরু হয়, ঐ কর্মী শহরের আইন অনুযায়ী অসুস্থতাজনিত ছুটি ক্রমঃসঙ্খ্য করতে শুরু করছেন ঐ দিন থেকে যেদিন ঐ চুক্তি শেষ হয়ে যাচ্ছে।

## রেকর্ড রক্ষণাবেক্ষণ করা

আপনাকে অবশ্যই আইন অনুযায়ী দলিলের রেকর্ড অন্ততঃপক্ষে তিন বছরের জন্য রাখতে এবং রক্ষণাবেক্ষণ করতে হবে। আপনাকে স্বাস্থ্য সশ্বক্ষীয় তথ্য গোপনীয় রাখতে হবে যদি না কর্মী আপনাকে তা প্রকাশ করার অনুমতি দেন বা আইন অনুযায়ী তা প্রকাশ করার প্রয়োজন আছে। বিজ্ঞপ্তি পাবার পরে আপনাকে অবশ্যই রেকর্ডগুলি উভয় পক্ষের সম্মতিপ্রাপ্ত দিনের যেকোন সময় ডিসিএ-র কাছে উপলব্ধ করতে হবে।

## আগাম বিজ্ঞপ্তি

যদি প্রয়োজন আগাম জানা যায়, আপনি কর্মীর থেকে অসুস্থতাজনিত ছুটি নেবার বিষয়ে আগাম বিজ্ঞপ্তি এক সপ্তাহ পূর্বে চাইতে পারেন। যদি প্রয়োজন আগাম না জানা যায়, আপনি কর্মীর থেকে যত তাড়াতাড়ি সম্ভব (যুক্তিগ্রাহ্য) বিজ্ঞপ্তি চাইতে পারেন।

## তথ্যদলিল

যদি কোন কর্মী পরপর তিন দিনের বেশী অসুস্থতাজনিত ছুটি নিয়ে থাকেন, আপনি কোন লাইসেন্সপ্রাপ্ত স্বাস্থ্যসেবা প্রদানকারীর কাছ থেকে এই বিষয়ে তথ্যদলিল চাইতে পারে। বেতনসহ অসুস্থতা টি আইন আপনাকে স্বাস্থ্যসেবা প্রদানকারীর কাছ থেকে অসুস্থতাজনিত ছুটির কারণ নির্দিষ্ট করে উল্লেখ করতে নিষেধ করে। অন্যান্য আইনের জন্য প্রকাশ করতে হতে পারে। আপনি কোন কর্মীর থেকে লিখিত প্রমাণ চাইতে পারেন যে তিনি অসুস্থতাজনিত ছুটি অসুস্থতাজনিত ছুটির কারণেই নিয়েছেন কি না।

## অব্যবহৃত অসুস্থতাজনিত ছুটি

কোন কর্মী পরের ক্যালেন্ডার বছরে 40 ঘন্টা পর্যন্ত অব্যবহৃত অসুস্থতাজনিত ছুটি স্থানান্তর করতে পারেন। তবে, আপনি কোন কর্মীকে প্রতি ক্যালেন্ডার বছরে শুমাত্র 40 ঘন্টা পর্যন্ত অসুস্থতাজনিত ছুটি নেবার অনুমতি দিতে পারেন। আপনি চাইতে পারেন - কিন্তু বাধ্যবাধকতা নেই, যে কোন ক্যালেন্ডার বছরের শেষে আপনি কোন কর্মীকে অব্যবহৃত অসুস্থতাজনিত ছুটির পরিবর্তে বেতন দিতে পারেন। যদি আপনি কর্মীদের অব্যবহৃত অসুস্থতাজনিত ছুটির পরিবর্তে বেতন দেন, তবে তারা সেই ছুটি পরের বছরে স্থানান্তর করতে পারবেন না এবং আপনাকে কর্মীকে অসুস্থতাজনিত ছুটির পরিবর্তে সেই পরিমাণ বেতন দেবেন নতুন ক্যালেন্ডারের প্রথম দিনেই যা নতুন ক্যালেন্ডার বছরের জন্য আইন অনুযায়ী সঠিক হয় অথবা তার থেকে বেশী থাকে।

## প্রত্যাহাত

আপনি অসুস্থতাজনিত ছুটি নেবার অনুরোধ জানাবার জন্য বা নেবার জন্য কোন কর্মীর সাথে কোন দুর্ব্যবহার করতে পারবেন না। আইন দ্বারা স্বীকৃত কর্মীর কোন অধিকার প্রয়োগ করা বা প্রয়োগ করার চেষ্টার ফলস্বরূপ তার সাথে দুর্ব্যবহারের অন্তর্গত হল ভীতি প্রদর্শন, অনুশাসন, বরখাস্ত করা, পদের অবনতি, সাময়িক বরখাস্ত, অথবা কাজের ঘন্টার হ্রাস, অথবা আপনার বিরুদ্ধে অন্য যেকোন বিরূপ ক্রিয়া গ্রহণ করা।

## অভিযোগসমূহ

যদি কোন কর্মী ডিসিএ-র কাছে কোন অভিযোগ পেশ করেন, ডিসিএ মেলের মাধ্যমে আপনার কাছে লিখিত উত্তরের জন্য যোগাযোগ করবে। আপনাকে অতি অবশ্যই ডিসিএ-কে 30 দিনের মধ্যে উত্তর দিতে হবে।

## উল্লেখন বিজ্ঞপ্তি

যদি আপনি কোন উল্লেখন বিজ্ঞপ্তি পান, কোন শুনানী ব্যতীত আপনি এই উল্লেখনের সমাধান করার সুযোগ পাবেন অথবা আপনি ডিসিএ-র কোন স্বতন্ত্র বিচারকের মীমাংসা বিচারালয়ের সামনে উপস্থিত হতে পারেন।

**কোন প্রশ্ন? আইনটি বোঝার জন্য কি কোন প্রশিক্ষণে যোগ দিতে চান?**

311 (212-NEW-YORK বাইরে NYC) কল করুন এবং বেতনসহ অসুস্থতাজনিত ছুটির বিষয়ে তথ্য জানুন