

आया, घर साफ़ करने वालों और बाकी घरेलू काम करने वालों के लिए कर्मचारी अधिकारों की सूचना

न्यूयॉर्क सिटी के अर्नेड सेफ़ और सिक टाइम एक्ट (पेड सेफ़ और सिक लीव लॉ) के तहत, घरेलू कर्मचारियों को सेफ़ और सिक लीव लेने का अधिकार है। इस कानून के बारे में ज़्यादा जानने के लिए nyc.gov/PaidSickLeave पर जाएँ।

सीधे घरेलू नियोक्ताओं के लिए काम करने वाले घरेलू कामगारों को नौकरी शुरू करने से पहले या 4 जून, 2018 तक, जो भी बाद में हो, नियोक्ता से यह लिखित सूचना मिलनी चाहिए।

आपके पास सवैतनिक अवकाश का अधिकार है, जिसका इस्तेमाल आप सहायता पाने या सुरक्षा का कोई दूसरा कदम उठाने के लिए कर सकते हैं। ऐसा तब किया जाना चाहिए जब आप या परिवार का कोई सदस्य किसी कार्रवाई या घरेलू हिंसा की धमकी या अनचाहे यौन संपर्क, किसी व्यक्ति द्वारा पीछा किए जाने या मानव तस्करी की समस्या से पीड़ित हो।

आपके पास अस्वस्थता अवकाश का अधिकार है, जिसे आप स्वयं या परिवार के किसी सदस्य की देखभाल और उपचार के लिए इस्तेमाल कर सकते हैं।

कानून के तहत कवर किए गए या कवर नहीं किए गए घरेलू कामगार:

कवर किए गए	कवर नहीं किए गए
आप कानून के तहत कवर किए गए घरेलू कामगार, तब हैं जब आपको किसी परिवार या घरेलू व्यक्ति ने सीधे काम पर रखा है और आप: <ul style="list-style-type: none"> बच्चों की देखभाल करते हैं किसी बुजुर्ग, बीमार, विकलांग या बीमारी से ठीक हो रहे व्यक्ति की देखभाल करते हैं घर के काम-काज से जुड़ी सेवाएँ जैसे खाना बनाना और सफाई करना, करते हैं 	आपको कानून के तहत एक "घरेलू कामगार" नहीं माना जाता है और अगर आप किसी एजेंसी के ज़रिए किसी घर में कॉलम 1 में लिखे काम करते हैं, इसलिये आपको कवर नहीं किया गया है। एजेंसियों द्वारा नियोजित कामगारों को कानून के तहत एक कर्मचारी के रूप में 40 घंटे तक की पेड सेफ़ और सिक लीव दी जा सकती है। nyc.gov/PaidSickLeave पर जाएँ और जानें कि कौन से कर्मचारी कानून में शामिल किए गए हैं। आपको न्यूयॉर्क राज्य के कानूनों के तहत "घरेलू कामगार" माना जा सकता है और आप अतिरिक्त सुरक्षा के भी हकदार होंगे।

सुरक्षा एवं अस्वस्थता अवकाश की मात्रा:

- एक साल के रोज़गार के बाद, आपके नियोक्ता को हर साल आपको दो दिन की पेड सेफ़ और सिक लीव ज़रूर देनी चाहिए। न्यूयॉर्क स्टेट लॉ के तहत मिले तीन दिन के पेड रेस्ट के अलावा आपको सिटी लीव मिलती है। राज्य के कानून के तहत अपने अधिकारों के बारे में अधिक जानने के लिए, labor.ny.gov पर जाएँ और "डोमेस्टिक वर्कर्स बिल ऑफ़ राइट्स" खोजें।

तारीख, जिस पर सुरक्षा एवं अस्वस्थता अवकाश इस्तेमाल के लिए उपलब्ध होता है:

- 1 अप्रैल 2015 या काम शुरू करने के एक साल बाद, दोनों में से जो भी बाद में हो, आप सिक लीव का इस्तेमाल करना शुरू कर सकते हैं।
- 5 मई 2018 या काम शुरू करने के एक साल बाद, दोनों में से जो भी बाद में हो, आप सेफ़ लीव का इस्तेमाल करना शुरू कर सकते हैं।

सुरक्षा एवं अस्वस्थता अवकाश इस्तेमाल करने की स्वीकार्य वजहें:

आप सुरक्षा एवं अस्वस्थता अवकाश का इस्तेमाल कर सकते हैं जब:

- आपको कोई मानसिक या शारीरिक बीमारी हो, चोट लगी हो या स्वास्थ्य खराब हो; आपको कोई चिकित्सकीय निदान, देखभाल या अपनी मानसिक या शारीरिक बीमारी, चोट या स्थिति का उपचार कराने की ज़रूरत हो; आपको रोकथाम करने संबंधी चिकित्सकीय देखभाल करानी हो।
- आप अनिवार्य रूप से परिवार के किसी ऐसे सदस्य की देखभाल करते हैं, जिसे चिकित्सकीय निदान, देखभाल या किसी मानसिक या शारीरिक बीमारी, चोट या स्वास्थ्य की स्थिति का उपचार कराने की ज़रूरत हो या जिसे रोकथाम करने संबंधी चिकित्सा देखभाल कराने की ज़रूरत हो।
- आपके नियोक्ता का व्यवसाय किसी सार्वजनिक स्वास्थ्य आपातकाल के कारण बंद हो जाता है या आपको किसी ऐसे बच्चे की देखभाल करनी है, जिसके स्कूल या बाल देखभाल प्रदाता ने किसी सार्वजनिक स्वास्थ्य आपातकाल के कारण काम बंद कर दिया है।
- आप या परिवार का कोई सदस्य किसी कार्रवाई या घरेलू हिंसा की धमकी या अनचाहे यौन संपर्क, किसी व्यक्ति द्वारा पीछा किए जाने या मानव तस्करी जैसी समस्या का पीड़ित हो सकता है और आपको अपनी या परिवार के सदस्यों के शारीरिक, मानसिक या आर्थिक स्वास्थ्य या सुरक्षा के लिए या खुद से जुड़े या अपने सहकर्मियों की सुरक्षा के लिए ज़रूरी कार्रवाई करनी पड़ सकती है, जिसमें शामिल हैं:
 - घरेलू हिंसा शेल्टर, बलात्कार पीड़ित सहायता केंद्र या अन्य सेवा कार्यक्रम की सेवाएँ लेना।
 - सुरक्षा नियोजन में हिस्सा लेना, दूसरी जगह जाकर बसना या अपनी या अपने परिवार के सदस्यों की सुरक्षा के लिए दूसरे कदम उठाना, इसमें बच्चों का दाखिला दूसरे स्कूल में कराना शामिल है।
 - कस्टडी; मिलने का समय; वैवाहिक समस्याएँ; सुरक्षा के आदेश; प्रवास; आवास; रोज़गार में भेदभाव या उपभोक्ता क्रेडिट के संबंध में जानकारी और सलाह लेने के लिए वकील या सामाजिक सुरक्षा प्रदाता से मिलना।
 - पुलिस में घरेलू हिंसा की शिकायत करना या ज़िला अधिवक्ता से मिलना।

परिवार के सदस्य:

कानून के तहत निम्नलिखित को "परिवार के सदस्य" माना जाता है:

- ऐसा कोई भी व्यक्ति जिससे कर्मचारी के साथ घनिष्ठता परिवार की तरह है
- बच्चा (सगा, गोद लिया हुआ या फ़ोस्टर चाइल्ड; कानूनी देखभाल; *लोको पेरेंटिस* के तहत किसी कर्मचारी का बच्चा)
- पोता/पोती/नाती/नतिन
- पत्नी/पति
- घरेलू पार्टनर
- माता/पिता
- दादा/दादी/नाना/नानी
- किसी कर्मचारी की पत्नी/पति या घरेलू पार्टनर का बच्चा या माता/पिता
- भाई/बहन (आधे, गोद लिए गए या सौतेले भाई/बहन सहित)
- कर्मचारी का कोई अन्य सगा संबंध

अग्रिम नोटिस:

अगर आवश्यकता का पहले से अनुमान लगाया जा सकता हो, तो आपका नियोक्ता सुरक्षा एवं अस्वस्थता अवकाश का इस्तेमाल करने के आपके इरादे के सात दिन तक का अग्रिम नोटिस मांग सकता है। अगर आवश्यकता का पहले से अनुमान नहीं लगाया जा सकता, तो आपका नियोक्ता व्यावहारिक होने पर आपसे जल्दी-से-जल्दी नोटिस देने की मांग कर सकता है।

दस्तावेज़:

अगर आप लगातार तीन कामकाजी दिनों पर सुरक्षा या अस्वस्थता अवकाश लेते हैं, तो आपका नियोक्ता किसी लाइसेंसयुक्त स्वास्थ्य देखभाल प्रदाता से लिखित प्रमाण उपलब्ध कराने की मांग कर सकता है। सवैतनिक सुरक्षा एवं अस्वस्थता अवकाश कानून के तहत नियोक्ता, स्वास्थ्य देखभाल प्रदाताओं से अस्वस्थता अवकाश के चिकित्सकीय कारण बताने की मांग कर सकते हैं या सुरक्षा अवकाश लिए जाने पर किसी गतविधि या घरेलू हिंसा के खतरे या अनचाहे यौन संपर्क, किसी व्यक्ति द्वारा पीछा किए जाने या मानव तस्करी जैसी घटनाओं का विवरण नहीं मांग सकता। अन्य कानूनों के तहत खुलासा करना पड़ सकता है।

आपके पास सुरक्षा एवं अस्वस्थता अवकाश का इस्तेमाल करने के लिए, आपके नियोक्ता आपसे बदला नहीं ले सकते और यह आपका अधिकार है।

आपका नियोक्ता निम्नलिखित के लिए आपसे बदला नहीं ले सकता:

- सुरक्षा एवं अस्वस्थता अवकाश का अनुरोध करने और इसका इस्तेमाल करने के लिए।
- DCA के पास कानून के कथित उल्लंघन की शिकायत दर्ज करने के लिए।
- कानून के किसी उल्लंघन के बारे में सहकर्मियों सहित किसी भी व्यक्ति से बातचीत करने के लिए।
- कानून के किसी कथित उल्लंघन के बारे में किसी न्यायालय कार्यवाही में भाग लेने के लिए।
- किसी अन्य व्यक्ति को उसके संभावित अधिकारों के बारे में सूचित करने के लिए।

बदले में कानून के तहत आश्वसित किसी अधिकार का इस्तेमाल करने या इस्तेमाल का प्रयास करने के लिए, आपको दी जाने वाली कोई धमकी, दंड, कार्यमुक्त करना, पदावनति, निलंबन या आपके काम के घंटों में कमी या आपके खिलाफ़ कोई प्रतिकूल रोज़गार कार्रवाई करना शामिल है।

आपके पास शिकायत दर्ज कराने का अधिकार है।

आप DCA के पास शिकायत दर्ज करा सकते हैं। शिकायत फ़ॉर्म पाने के लिए, nyc.gov/PaidSickLeave पर जाएँ या 311 (NYC से बाहर 212-NEW-YORK) पर संपर्क करें।

DCA जाँच-पड़ताल करेगा और आपकी शिकायत के संबंध में मध्यस्थता करने की कोशिश करेगा। DCA आपकी पहचान को गोपनीय रखेगा बशर्ते कि जाँच-पड़ताल करने, शिकायत के संबंध में मध्यस्थता करने के लिए खुलासा करना आवश्यक न हो या जब तक कानूनन ऐसा करने के लिए न कहा जाए।

इस नोटिस और उन सभी दस्तावेज़ों की प्रति अपने पास रखें, जो सुरक्षा एवं अस्वस्थता अवकाश की आपकी मात्रा और आपके बीमारी के अवकाश के संग्रहण और इसके इस्तेमाल को दिखाते हैं।

ध्यान दें: अर्जित बीमारी समय अधिनियम सुरक्षा एवं अस्वस्थता, अवकाश के लिए न्यूनतम ज़रूरतें तय करता है। हो सकता है कि आपके नियोक्ता की अवकाश नीतियाँ कानून की अपेक्षाओं का पहले से पालन करती हों या इनसे बेहतर हों।

इस सूचना को अंग्रेज़ी में और DCA वेबसाइट पर उपलब्ध होने पर, अपनी प्राथमिक भाषा में पाना आपका अधिकार है।

अक्सर पूछे जाने वाले सवालों सहित ज़्यादा जानकारी के लिए nyc.gov/PaidSickLeave पर जाएँ या 311 पर कॉल करें और सवैतनिक सुरक्षा एवं अस्वस्थता अवकाश के बारे में पूछें।