সবেতন নিরাপত্তা ও অসুস্থতাজনিত ছুটি: কর্মীদেরকে কী জানতে হবে

NYC এর উপার্জিত নিরাপদ ও অসুস্থতার সময় আইনের (সবেতন নিরাপত্তা ও অসুস্থতাজনিত ছুটি) নতুন সংশোধন 30 সেপ্টেম্বর 2020 এবং 1 জানুয়ারি 2021 থেকে কার্যকর রয়েছে। আপনি যদি NYC-তে বেসরকারী বা অলাভজনক নিয়োগকর্তা হন বা আপনি যদি NYC-তে গৃহস্থালী কর্মী নিযুক্ত করেন, নিয়োগকর্তার দায়িত্ব বুঝতে এই তথ্য শীটটি[1] পড়ুন। আইনের অধীনে, কর্মীদের নিরাপত্তা ও অসুস্থতাজনিত ছুটি ব্যবহারের অধিকার রয়েছে এগুলির জন্য:

- তাদের অথবা পরিবারের কোন সদস্যের পরিচর্যা এবং চিকিৎসা সহ স্বাস্থ্য
- নিরাপত্তা[2], যেটি তারা সহায়তা নেওয়ার জন্য অথবা অন্য কোন সুরক্ষা নেওয়ার জন্য ব্যবহার করতে পারেন যদি কর্মী বা পরিবারের কোন সদস্য কোন গার্হ্যস্থ হিংস্রতা বা অপ্রত্যাশিক যৌন স্পর্শ, গোপনে অনুসরণ বা চোরাচালানের শিকার হন অথবা হুমকি পান।

সমস্ত বেসরকারী এবং অলাভজনক নিয়োগকর্তা এবং গৃহস্থালী কর্মীদের নিয়োগকারীদের অবশ্যই নিরপত্তা ও অসুস্থতাজনিত ছুটি দিতে হবে

কর্মীসংখ্যা	নিয়োগকর্তার বার্ষিক আয়	প্রতি ক্যালেন্ডারে বছরে ছুটির পরিমাণ *	সবেতন বা অবৈতনিক ছুটি
4-1	$1 মিলিয়নের কম	40 ঘন্টা অবধি	অবৈতনিক
	1/1/2021 থেকে কার্যকর: $1 মিলিয়ন বা আরও বেশি	40 ঘন্টা অবধি	সবেতন
বেসরকারী বা অলাভজনক নিয়োগকারী দ্বারা নিযুক্ত 5 বা আরও বেশী *অথবা* **9/30/2020 থেকে কার্যকর:** *পরিবারের নিয়োগকর্তার দ্বারা নিযুক্ত 1 বা একাধিক গৃহকর্মী*	N/A	40 ঘন্টা অবধি	সবেতন
1/1/2021 থেকে কার্যকর: *ব্যক্তিগত বা অলাভজনক নিয়োগকর্তা বা গৃহস্থালীর নিয়োগকর্তা দ্বারা নিযুক্ত* 100 বা ততোধিক	N/A	56 ঘন্টা অবধি	সবেতন

দ্রষ্টব্য*: "ক্যালেন্ডার বছর" অর্থ কোনও নিয়োগকর্তা কর্তৃক নির্ধারিত যেকোন নিয়মিত এবং একটানা 12 মাসের সময়কাল।

যদি আপনাকে সচেতন নিরাপত্তা ও অসুস্থতাজনিত ছুটি প্রদানের প্রয়োজন হয়, আপনাকে অবশ্যই কর্মীদের নিয়মিত প্রতি ঘণ্টার হিসাবে দিতে হবে এবং বর্তমান সর্বনিম্ন বেতনের চেয়ে কম নয়।

কর্মীদের নিরাপত্তা ও অসুস্থতাজনিত ছুটি ব্যবহারের অনুমতি দেয় এমন কোনও বিদ্যমান নীতি যদি আপনার থাকে, তাহলে আপনার নীতি অবশ্যই আইনের প্রয়োজনীয়তা পূরণ বা অতিক্রম করতে হবে।

কর্মী যারা আইনের অন্তর্ভুক্ত নয়

আপনাকে নিম্নলিখিত কর্মীদের নিরাপত্তা ও অসুস্থতাজনিত ছুটি দিতে হবে না:

- ফেডারেল কার্যঅধ্যয়ন প্রোগ্রামের শিক্ষার্থীরা
- যে সমস্ত কর্মীদের কাজের ক্ষতিপূরণ যোগ্য বৃত্তি প্রোগ্রামের দ্বারা দেওয়া হয়
- সরকারী সংস্থার কর্মচারী
- শারীরিক থেরাপিস্ট, পেশাগত থেরাপিস্ট, স্পিচ ল্যাঙ্গুয়েজ প্যাথলজিস্ট, অডিওলজিস্ট যারা নিউইয়র্ক স্টেট ডিপার্টমেন্ট অফ এডুকেশন দ্বারা লাইসেন্সপ্রাপ্ত (যদি তারা ইচ্ছার অধীন কাজের অ্যাসাইনমেন্টের জন্য তালিকাভুক্ত হন, তাদের নিজস্ব কাজের সময়সূচি নির্ধারণ করেন, তাদের উল্লেখ করা কোনও দায়িত্ব প্রত্যাখ্যান বা গ্রহণ করার ক্ষমতা থাকতে পারে, এবং প্রতি ঘন্টায় গড়ে বেতন দেওয়া হয় যা ফেডারেল ন্যূনতম বেতনের চেয়ে কমপক্ষে চারগুণ)
- স্বাধীন ঠিকাদার যারা নিউইয়র্ক স্টেট শ্রম আইনের অধীনে কোনও কর্মচারীর বর্ণনার সাথে মিলে যায় না
- কর্ম অভিজ্ঞতা প্রোগ্রাম (Work Experience Programs, WEP) এর অংশগ্রহণকারীরা
- কয়েকজন কর্মী সমষ্টিগত কারবারী চুক্তির সাপেক্ষে[3]

কর্মীর অধিকার বিষয়ক বিজ্ঞপ্তি

আপনাকে অবশ্যই প্রতিটি অন্তর্ভুক্ত কর্মীদেরকে নিরাপত্তা ও অসুস্থতাজনিত ছুটির অধিকারের জন্য লিখিত নোটিশ দিতে হবে, নিরাপত্তা ও অসুস্থতাজনিত ছুটি জমা থাকা এবং ব্যবহার, অভিযোগ দায়ের করার অধিকার এবং প্রতিশোধ গ্রহণ থেকে মুক্ত থাকার অধিকার সহ। বিজ্ঞপ্তিতে অবশ্যই আপনার ক্যালেন্ডার বছরের শুরু এবং শেষের তারিখ লেখা থাকবে। যদি একটি অনুবাদ **nyc.gov/workers**-এ উপলভ্য হয় তাহলে কর্মীদের ইংরেজি এবং তাদের প্রাথমিক ভাষায় নোটিশের অধিকার রয়েছে। আপনাকে কর্মক্ষেত্রে দৃশ্যমান এবং উপলভ্য এমন কোনও জায়গায় কর্মক্ষেত্রের নোটিশ পোস্ট করতে হবে।

---

[1] পিছনে তারিখটি নোট করুন। NYC উপভোক্তা এবং কর্মী সুরক্ষা বিভাগ (Department of Consumer and Worker Protection, DCWP) উপযুক্ত হিসাবে এই শীটে আপডেট করা হবে। আপডেটের জন্য nyc.gov/workers অনুগ্রহ করে নিরীক্ষণ চালিয়ে যান।

[2] নিরাপত্তা ছুটির নিয়ম 5 মে, 2018 থেকে কার্যকর হয়েছে। নিয়োগকর্তাদের নিরাপত্তা ছুটির জন্য অতিরিক্ত সময় অবকাশ দেওয়ার প্রয়োজন নেই; পরিবর্তে, নিয়োগকর্তাদের অবশ্যই কর্মীদের নিরাপত্তা ছুটির উদ্দেশ্যে জমা থাকা ছুটি ব্যবহার করার অনুমতি দিতে হবে।

[3] যদি চুক্তিটি স্পষ্টভাবে আইনের বিধান পরিত্যাগ করে এবং তুলনামূলক সুবিধা প্রদান করে তাহলে কর্মীরা অন্তর্ভুক্ত হবে না। তাহলে, সমষ্টিগত কারবারী চুক্তির আওতায় তৈরি বা মুদি শিল্পের কর্মীদের জন্য, যদি চুক্তিটি আইনের বিধান স্পষ্টভাবে পরিত্যাগ করে তাহলে আইন প্রয়োগ হবে না।

নিরাপত্তা ও অসুস্থতাজনিত ছুটি জমা বা ব্যবহার করা

আপনাকে অবশ্যই:

- অনুর্ভুক্ত কর্মীদের কাজ শুরু করার সাথে সাথে নিরাপত্তা ও অসুস্থতাজনিত ছুটি জমা করার অনুমতি দিতে হবে। প্রতি 30 ঘন্টার কাজের জন্য সর্বনিম্ন জমানোর হার 1 ঘন্টা।
- কর্মীদের জমা হওয়ার সাথে নিরাপত্তা ও অসুস্থতাজনিত ছুটি ব্যবহার করার অনুমতি দিতে হবে।
- আপনি প্রত্যেক বেতনের সময়কালে কর্মীদেরকে লিখিত নথিপত্র দিন যা দেখায় তারা কতটা নিরাপত্তা ও অসুস্থতাজনিত ছুটি নিয়েছেন, কতটা জমা করেছেন এবং কতটা বাকি আছে।

ব্যতিক্রম: যদি কোনও কর্মী সমষ্টিগত কারবারী চুক্তির মধ্যে থাকেন যেটি 1লা এপ্রিল 2014 সালে কার্যকর ছিল, তাহলে সিটি আইনের অধীনে চুক্তির মেয়াদ শেষ হওয়ার তারিখ থেকে সেই কর্মী নিরাপত্তা ও অসুস্থতাজনিত ছুটি জমাতে শুরু করবেন।

রেকর্ড রাখা

আপনাকে অবশ্যই ন্যূনতম কমপক্ষে তিন বছরের জন্য রেকর্ডের নথিপত্র পরিচালনা করতে এবং বজায় রাখতে হবে। কোনও কর্মীর নিরাপত্তা ও অসুস্থতাজনিত ছুটি ব্যবহারের কারণ সম্পর্কিত কোনও তথ্য অবশ্যই গোপনীয় রাখতে হবে যতক্ষণ না কর্মী আপনাকে এটি প্রকাশের অনুমতি দিচ্ছে বা আইনের দ্বারা প্রকাশের প্রয়োজন হচ্ছে। আপনার অবশ্যই নোটিশে সম্মত হওয়ার সময় গ্রাহক ও শ্রমিক সুরক্ষা বিভাগ (Department of Consumer and Worker Protection, DCWP) এর NYC-তে রেকর্ড উপলব্ধ থাকতে হবে।

আগাম বিজ্ঞপ্তি

যদি প্রয়োজনের আগাম আঁচ করা যায়, তাহলে আপনি সাত দিন আগে পর্যন্ত আপনার কর্মীর নিরাপত্তা বা অসুস্থতাজনিত ছুটি নেবার মনোভাব জানিয়ে আগাম বিজ্ঞপ্তি গ্রহণ করতে পারেন। যদি প্রয়োজনের আগাম আঁচ না করা যায়, আপনাকে আপনার কর্মী যত তাড়াতাড়ি সম্ভব (যুক্তিসঙ্গত) বিজ্ঞপ্তি গ্রহণের প্রয়োজন হবে।

নথিকরণ

আপনার যুক্তিসঙ্গত নথিপত্রের প্রয়োজন হতে পারে যদি কর্মী পর পর তিনটি কর্মরত দিন নিরাপত্তা বা অসুস্থতাজনিত ছুটি হিসাবে ব্যবহার করেন। আপনার প্রয়োজন হতে পারে:

- অসুস্থতাজনিত ছুটির জন্য লাইসেন্সপ্রাপ্ত স্বাস্থ্যসেবা প্রদানকারী কর্তৃক স্বাক্ষরিত একটি নোট;
- বা সামাজিক পরিষেবা সরবরাহকারীর কাছ থেকে নথিপত্র, আইনী পরিষেবা সরবরাহকারী, যাজকবর্গের সদস্য বা নিরাপত্তা ছুটির প্রয়োজনীয়তার পরিচয় দিয়ে কর্মীর দ্বারা লিখিত নোটারিযুক্ত চিঠি।

আপনার সেই নথিপত্রের প্রয়োজন নেই যে কারণে কর্মীর নিরাপত্তা ও অসুস্থতাজনিত ছুটি ব্যবহার করেছেন। প্রকাশ অন্য আইনগুলির জন্য লাগতে পারে।

আপনার অবশ্যই কর্মীদের অর্থ ফেরত প্রদান করতে হবে:

- প্রয়োজনীয় অসুস্থতাজনিত ছুটির নথিপত্র সরবরাহের জন্য স্বাস্থ্যসেবা সরবরাহকারীদের কাছ থেকে নেওয়া ফি; এবং
- প্রয়োজনীয় নিরাপত্তা ছুটির নথিপত্র পেতে সমস্ত যুক্তিসঙ্গত ব্যয় বা খরচ।

অব্যবহৃত নিরাপত্তা ও অসুস্থতাজনিত ছুটি

কর্মী পরবর্তী ক্যালেন্ডার বছরে অব্যবহৃত নিরাপত্তা ও অসুস্থতাজনিত ছুটি 40 ঘন্টা (বা, প্রযোজ্য ক্ষেত্রে, 1 জানুয়ারি, 2021 থেকে 56 ঘন্টা কার্যকর) অবধি টেনে নিতে পারেন। তবে, আপনি কেবলমাত্র আপনার কোনও কর্মীকে প্রতি ক্যালেন্ডার বছরে মোট 40 (বা 56) ঘন্টা পর্যন্ত নিরাপত্তা ও অসুস্থতাজনিত ছুটি ব্যবহার করতে দিতে বাধ্য।

আপনি ক্যালেন্ডার বছর শেষে অব্যবহৃত নিরাপত্তা ও অসুস্থতাজনিত ছুটির জন্য কোনও কর্মচারীকে অর্থ প্রদানের জন্য - তবে প্রয়োজনীয় নয় - নির্বাচন করতে পারেন। কর্মীরা নিরাপত্তা ও অসুস্থতাজনিত ছুটির জের টেনে নিয়ে যেতে পারবে না, যদি আপনি অব্যবহৃত নিরাপত্তা ও অসুস্থতাজনিত ছুটির জন্য তাদের অর্থ প্রদান করেন এবং আপনি কর্মচারীকে এমন পরিমাণে সবেতন নিরাপত্তা ও অসুস্থতাজনিত ছুটি সরবরাহ করেন যা নতুন ক্যালেন্ডার বছরের প্রথম দিনেই নতুন ক্যালেন্ডার বছরের জন্য আইনের প্রয়োজনীয়তা পূরণ করে বা অতিক্রম করে।

প্রতিশোধ

আপনি নিরাপত্তা ও অসুস্থতাজনিত ছুটির অনুরোধ বা ব্যবহারের জন্য কর্মীদের বিরুদ্ধে প্রতিশোধ নিতে পারবেন না। প্রতিশোধের জন্য অর্ন্তগত হল হুমকি, শৃঙ্খলা, ভীতি প্রদর্শন, পদের অবনতি, বরখাস্ত, অথবা কাজের ঘন্টার হ্রাস, অথবা কোনও কর্মীর বিরুদ্ধে কর্মবিরোধী অন্য কোনও পদক্ষেপ অন্তর্ভুক্ত রয়েছে যা কোনও কর্মচারীকে আইনের অধীনে গ্যারান্টিযুক্ত কোনও অধিকার প্রয়োগ করার বা অনুশীলনের চেষ্টা থেকে বিরত রাখে, যার মধ্যে অনুমিত অভিবাসন স্থিতি বা কাজের অনুমোদনের সম্পর্কিত ক্রিয়া অন্তর্ভুক্ত রয়েছে।

অভিযোগ

যদি কোনও কর্মচারী DCWP-তে অভিযোগ দায়ের করেন, DCWP আপনার কাছে লিখিত প্রতিক্রিয়ার জন্য যোগাযোগ করবে। আপনাকে অবশ্যই 14 দিনের মধ্যে DCWP-তে প্রতিক্রিয়া জানাতে হবে, বা কখনও অভিযোগের উপর নির্ভর করে। অভিযোগ সমাধানের জন্য DCWP আপনার সাথে কাজ করবে।

অনুসন্ধানের বিজ্ঞপ্তি

আপনি যদি অনুসন্ধানের বিজ্ঞপ্তি পান, অনুরোধ করা সমস্ত তথ্য এবং নথিপত্র সরবরাহ করুন। আইন মেনে চলার ব্যর্থতা আইন লঙ্ঘন হতে পারে এবং নাগরিক জরিমানার পাশাপাশি এবং অন্যান্য সম্ভাব্য লঙ্ঘনের জন্য মুক্তি জরিমানাও দিতে হতে পারে। রেকর্ড তৈরি করতে ব্যর্থতা শহরের প্রশাসনিক ট্রাইব্যুনালে কোনও প্রক্রিয়া চলাকালীন ক্ষেত্রে আপনার মামলায় নেতিবাচক প্রভাব ফেলতে পারে। আপনার কোনও ট্রায়াল ছাড়াই কোনও লঙ্ঘনের মীমাংসা করার সুযোগ থাকবে বা আপনাকে শহরের প্রশাসনিক ট্রাইব্যুনালে একজন নিরপেক্ষ বিচারকের সামনে হাজির হতে হবে।

আপডেট করা হয়েছে 11/20/2020 তারিখে

NYC Consumer and Worker Protection

প্রশ্ন? আরও তথ্যের জন্য অথবা DCWP এর সাথে যোগাযোগ করতে:

- আইন এবং প্রায়শই প্রশ্ন জিজ্ঞাসা করার জন্য **nyc.gov/workers** দেখুন
- লাইভ চ্যাট ব্যবহার করুন, উপলভ্য রয়েছে এখানে nyc.gov/BusinessToolbox
- PSSL@dca.nyc.gov -তে ইমেল করুন।
- 311 (NYC-র বাইরে-212-নিউ-ইয়র্ক) কল করে বলুন "ছুটি অসুস্থতাজনিত ও নিরাপত্তা সচেতন"